



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN.**

Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan
Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lcda. Rosero Rosero Sara Pastora (ORCID: 0000-0002-3376-5240)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico a mis hijas, por tenerme paciencia, por estar a mi lado dándome ánimo y fuerzas en mi camino para lograr un escalón profesional más en mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y permitirme lograr mis objetivos.


A la Universidad Cesar Vallejo, por abrirnos las puertas de su país para profesionalizarnos en educación mediante un postgrado.

A mi asesor, por orientarme en la realización de mi tesis con paciencia y dedicación.

A mi querida Unidad Educativa “Juan Montalvo”, por ser el escenario de práctica e investigación para mi programa de postgrado.


Sara Pastora Rosero Rosero

Página del jurado

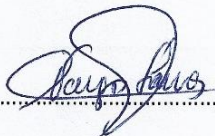
	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **ROSERO ROSERO SARA PASTORA**, cuyo título es: **"Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa "Juan Montalvo" del cantón Baba, Los Ríos, 2018."**, Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *Aprobar por unanimidad*


Piura, 11 de Julio de 2019


.....
Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

PRESIDENTE


.....
Dra. Vargas Farías Ana Melva

SECRETARIO


.....
Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sara Pastora Rosero Rosero, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con CI.120276370-0, con la tesis titulada: **"Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa "Juan Montalvo" del cantón Baba, Los Ríos, 2018.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no se ha publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados ni copiados, y por tanto, los resultados que se presenten en la tesis constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Tumbes, 11 de julio del 2019



Sara Pastora Rosero Rosero

120276370-0

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.1.2. Operacionalización de variables	28
2.2. Población y muestra, muestreo	30
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos Éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
ANEXOS	60
	69

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	29
Tabla 2: Población	30
Tabla 3: Valoración de la Correlación	34
Tabla 4: Correlación entre las variables Liderazgo directivo y gestión administrativa.....	36
Tabla 5: Correlación Liderazgo Autoritario y Gestión Administrativa	37
Tabla 6: Correlación Liderazgo administrativo y gestión administrativa.....	38
Tabla 7: Correlación Liderazgo Laissez Faire y Gestión administrativa.....	39
Tabla 8: Nivel de la variable 1 Liderazgo directivo	40
Tabla 9: Nivel de la Dimensión 1 Liderazgo Autoritario	41
Tabla 10: Nivel de la Dimensión Liderazgo Administrativo	42
Tabla 11: Nivel de dimensión Laissez Faire	43
Tabla 12: Nivel de Variable Gestión Administrativa	43
Tabla 13: Nivel de Dimensión Planificación	44
Tabla 14: Nivel de la Dimensión organización.....	45
Tabla 15: Nivel de la Dimensión Dirección	46
Tabla 16: Nivel de la Dimensión Control	47

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo Directivo.....	40
Figura 2: Liderazgo Autoritario.....	41
Figura 3: Liderazgo Administrativo	42
Figura 4: Liderazgo Laissez Faire	43
Figura 5: Gestión Administrativa	44
Figura 6: Planificación.....	45
Figura 7: Organización	46
Figura 8: Dirección.....	46
Figura 9: Control.....	47

RESUMEN

La presente investigación denominada “**Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018**”, con la participación de 35 docentes de la sección vespertina. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo, fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, en donde para la recolección de información se aplicó un cuestionario de opinión sobre liderazgo directivo y otro, sobre gestión administrativa, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron aprobados mediante la matriz de validación respectiva. Se planteó como objetivo general, determinar el grado de relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018. Para el análisis de la información, se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de liderazgo directivo regular con un 57% y una prevalencia del nivel de gestión administrativa aceptable con el 74%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,638** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01, indicando una correlación directa y significativa lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alternativa que señala una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Palabras clave: Liderazgo directivo, dirección, control, planificación y gestión administrativa.

ABSTRACT

The present research denominated Leadership and administrative management in the “Juan Montalvo” Educational Unit, Baba Los Ríos, 2018, with the participation of 35 teachers of the afternoon section. The study was processed under the qualitative, method, it was of correlation type, a descriptive correlational design was used, where an opinion questionnaire on management leadership was applied, to administrative management, applied to the teacher's staff of the institution, the same that were approved through the respective validation matrix. The general objective was to determine the degree of relationship between management leadership and administrative management at Juan Montalvo Educational, Unit in Baba- Los Ríos 2018. It was used statistical test for the analysis of the information r of Pearson and t of students, these on allowed to determinate the relation between variables and verify the hypothesis. The results showed a predominance of a regular managerial leadership level with 57% and prevalence administrative management level of acceptable with 74%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The relationship degree according to the Pearson r coefficient was 0.638^{**} ($\text{Sig} = 0.000 < 0.01$) which indicate a high, direct and significant correlation at 0.01 level, indicating a direct significant correlation which allowed to reject the null hypothesis that indicate a significant relationship between leadership and administrative management of Juan Montalvo Educational Unit in Baba, Los Ríos 2018.

Key words: Management leadership, direction, control, planning and administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo en el Ecuador, con el ánimo de promover la eficacia de la institución, ha originado métodos de evaluación continua a las unidades educativas considerando diversos indicadores cuantitativos y cualitativos, que conlleven a la progresiva reflexión y planteamiento de estrategias viables para un mejoramiento significativo, desde las personas responsables de la labor educativa hasta el trabajo colaborativo que ofrece respuestas referentes a los procesos de evaluación. Por lo consiguiente, planificar, organizar, dirigir y revisión, precisan un liderazgo directivo efectivo, más aún cuando esta variable de liderazgo es significativa para los intereses que se pretende alcanzar. Respecto a la labor directiva, es pertinente señalar que incide en el entorno y en la cultura de la organización, llegando incluso a reajustar la labor educativa (Yunga, 2017, p. 2).

Bajo este contexto, se diseña la presente investigación, mismo que orienta a profundizar en la problemática que comporta un limitado desarrollo del liderazgo directivo, asociado a la falta de las cualidades y competencias que permitan un desenvolvimiento acorde a las expectativas que trae consigo el ser un directivo escolar.

La falta de decisiones para abordar dicha problemática, podría causar inconvenientes en el funcionamiento de la institución. La ausencia de líder y correlación con la gestión administrativa, me motivó a encontrar una solución a esta problemática que afecta a la institución donde laboro, para llegar a una comprensión adecuada y alcanzar una adecuada relación que beneficie no solo al personal docente, sino a la comunidad educativa (Yunga, 2017).

En una institución debe siempre prevalecer la comunicación entre los individuos que forman parte o que son el eje principal para que el establecimiento produzca lo esencial, y así poder brindar un buen servicio a los discípulos, particular educativa y todos los que forman parte del equipo de trabajo involucrados en esta labor educativa.

El liderazgo es un elemento muy sustancial para la función administradora del Alfa y Omega de la Libertad en el grado primario Guatemala. Las personas encuestadas fueron 430 escolares del 5to. y 6to. de educación básica; el método que se utilizó para realizar este tipo de encuesta, se la tomó a una sociedad de seres humanos, la cual fue de una manera general

a lo particular, la misma que es inducida, interactiva y flexible, establecida en un modelo constructivo; esto quiere darnos a entender, que el dictamen de mayor preferencia. De esta manera, puede llegar a una conclusión que los profesores opinan que el factor para determinar una buena gestión administrativa, es aquella que desempeña el director de la institución, la cual es de brindarles todo el apoyo necesario para solucionar problemas ocasionados dentro de lugar de trabajo, sean estos de tipos personales o de otros, y reconocer que tiene a cargo un liderazgo con el que debe motivar al momento de participar en las diferentes actividades, sean culturales, deportivas (Manrique, 2011).

Tanto Europa como en toda América, el tipo de fortalecimiento de relación de trabajo ha venido ocasionando inestabilidad en los diferentes centros educativos, especialmente en el liderazgo directivo, ya que no cumple su función como autoridad, y esto afecta el aspecto financiero, generando molestia entre el director y equipo de trabajo. En las distintas instituciones se ha presentado una gama de competencia, lo cual ha permitido que haya un esfuerzo laborable por parte de los docentes que lo conforman; por este inconveniente, es necesario contar con la ayuda de destrezas directivas y de recursos humanos, en la que la se hace significativa, pues cobra cada vez mayor importancia (Taype, 2015).

El sistema educativo se han desarrollado competencias en las cuales se está midiendo el esfuerzo laboral que realiza cada uno de los directivos, la cual consiste de cumplir con su labor educativa, para que no afecte a la gestión administrativa, y para esto, se debe contar con el apoyo de autoridades que nos oriente a tener un buen liderazgo. Es importante mantener una buena labor dentro y fuera de la institución más que todo ser capacitado para que no exista estos tipos de debilidad.

España tiene como base analizar la gerencia administrativa de manera efectiva; por lo que su único propósito sería planificar, dirigir, organizar y controlar el nivel de calificar, el mismo que puede ser cualitativo; su modelo no experimental, su herramienta para poder detectar el problema de investigación es el informe, con una población de noventa educativos; de ahí que, se llegó a la conclusión de que gerencia corresponde a un grupo de actividades en las cuales podemos agregar cualidades positivas y de calidad, teniendo a cargo a una persona que se considere líder y que pueda llevar al éxito ese lugar, y que demuestre su creatividad, generando ideas innovadoras, permitiendo que haya un espíritu de trabajo motivador. Las instituciones educativas modernas cada vez asumen muchos

problemas que suceden en estos lugares, y tiene que hacerles frente a muchos problemas que debilidades por las que atraviese la institución. Según estas referencias estadísticas, en el año 2011-2012 trabajaron en los centros educativos del país: 29 142 directivos institucionales de educación, de los cuales, el 71,47% eran directores de Educación Inicial y/o Básica, el 14,33% rectores de colegios y el 14,21% restante eran vicerrectores de esos planteles (Garzón, 2011).

La gestión administrativa a nivel nacional es de gran importancia, ya que permite a la institución el logro de un trabajo grupal y colaborativo; de esta manera vamos a tener una institución de calidad. Los propósitos de mejoramiento de la realidad educativa se direccionan al vencimiento de las cifras elevadas de los desafíos institucionales, con la intencionalidad de permitir un desarrollo educativo de altos estándares de enseñanza y aprendizaje, generando un crecimiento profesional en la capacidad de gestión de las autoridades (Freire, 2014).

A mediados del año 2013, la UNESCO solicitó realizar un estudio acerca de la situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador, el mismo que forma parte de una investigación internacional que se llevaba a cabo en varios países de América Latina; con dicha oportunidad se buscó toda la información existente en esta materia, constatando que lo que había era muy poco acerca del tema, a pesar de que todos los que se refieren al aspecto educativo siempre tienen en cuenta el trabajo del director; sin embargo, hasta el momento no se han llevado a cabo investigaciones o estudios acerca de esta figura fundamental en el sistema educativo nacional. La Gestión Administrativa es una manera de elaborar y relacionar un clima estable, lo cual debe estar formado por un grupo de personas que trabajen en equipo para poder alcanzar las metas propuestas; es decir, que debe existir una persona encargada de dirigir a un mismo destino, siendo responsable con sus tareas asignadas; además, debe demostrar sus capacidades intelectuales referentes a diversos temas que se pudieran tratar durante este periodo; especialmente, la motivación que es uno de los primeros factores que influyen en toda actividad, y es el director quien debe proveer a su personal directivo ese ambiente de comodidad laboral (Fabara, 2011).

Hernández (2013) define al liderazgo directivo como: “La capacidad que posee una persona para influenciar a un grupo, planteando una necesidad de ordenamiento en las áreas para el cumplimiento de metas grupales” (p. 9).

problemas que suceden en estos lugares, y tiene que hacerles frente a muchos problemas que se vuelven conflictos y para poder solucionarlos es tomar decisiones drásticas que lleven a la calidad educativa (Solorzano, 2017).

En este país tiene una gerencia administrativa que si cumple con los propósitos de una manera muy efectiva, con una alta calidad, aquí el líder lleva con éxito su administración, es muy innovador, cumple con su visión que es tener una educación de calidad la cual ayuda a vencer las terribles problemas que impiden tomar disposiciones que sirvan para sacar adelante el establecimiento donde dirige esto nos permitira a solucionar el problema que esta afectando la posible relación entre los directores.

La Autoridad del líder sugiere como propósito establecer la aptitud que tiene el liderazgo dentro de su lugar donde desempeña su oficio y así poder alcanzar una educación optima, en la que el tipo de diseño a investigar se de carácter no experimental y transversal, con una población de 3605 alumnos, 269 docentes, 76 obreros y 03 directores, con una muestra aleatoria; manifestó que con un 95% de probabilidad, se vincula con el desempeño que muestre cada uno de los docentes de la UGEL 03 y la que más influye en su labor educativa es el factor pedagógico (Sorados, 2010).

Esto quiere decir que el líder que dirige una institución tiene que ser una persona que mantiene una misión que es la de alcanzar obtener una educación de calidad, la cual tiene que coincidir con las competencias que desempeña cada uno de los docentes la cual influye en la pedagogía que imparte la docencia que se relaciona con el trabajo que desempeña cada uno de los maestros para que puedan ejercer mejor su labor, ya que la ardua labor que realizan los docentes es lo que hace que el director pueda ejercer mejor su función.

En un estudio realizado se pudo constatar que existe una competencia en los directivos de educación, en la manera de demostrar su desempeño laboral, cuyo objetivo es describir su nivel, para lo cual se realizó una autoevaluación y heteroevaluación. La localidad está compuesta por pedagogos y 44 institutos de instrucción elemental de Chile, un modelo de 204 educativos del secundario, y en la 2do curso, con 284 capacitados del 1er ciclo, las mismas que demostraron varias deficiencias en la manera de evaluar a su grupo examinados; se menciona el 34.2% de los catedráticos verifican los correspondidos conceptos en su planes diarios, el 45.6% a veces toman en cuenta sus respectivas destrezas y habilidades de

los colegiales, el buen progreso en sus áreas, y el 60.0% argumento bajo beneficio y poder obtener conocimientos educativos (Reyes, 2018).

Es muy importante que hayan competencias por alcanzar ya que es la única manera de superar las debilidades que existen cerca que pueden ser un peligro para nuestros estudiantes la cual se pueden convertir en amenazas para una buena dirección de labores que representa el pilar que dirige a toda una comunidad educativa y que día a día se viven en las instituciones educativa ya que no llevamos un proceso en la cual nos permita detectar las deficiencias en las evaluaciones realizadas a los estudiantes en sus conocimientos dentro de las aulas las cuales serían las indicadas para poder recuperar conocimiento significativo.

En la educación actual se conoce que toda escuela que está administrada por un buen director tendrá un beneficio a futuro, esta estrategia sería máxima para que los encargados de sacar adelante a un plantel formativo se esfuercen cada vez más. Según las últimas encuestas realizadas a nivel internacional y nacional, se registra la certeza de que el líder tiene que cumplir con sus funciones de gestión, ya que son los encargados y los responsables en la ordenación, dirección y maniobra administrativas conjuntamente con la comunidad; así mismo, serán ellos los responsables de las fortalezas y debilidades por las que atraviese la institución. De acuerdo a estas estadísticas, en el año 2011-2012 trabajaron en las distintas labores del país: 29 142 directivos institucionales de educación, de los cuales, el 71,47% eran directivos de Educación Inicial y/o Básica, el 14,33% superiores de colegios y el 14,21% sobrante eran vicerrectores (Garzón, 2011).

En la actualidad existen un sinnúmero de directores que son elegidos para llevar a cargo un puesto muy grande en la cual es una tarea muy difícil ya que desde el momento que acepta ser un líder tiene que enfrentar con responsabilidad sus deberes y obligaciones, y más que todos saber llegar a su tripulación para que junto a ellos puedan convertir esas debilidades en una fortaleza junto con los demás que lo asumen.

La gestión administrativa a nivel nacional es de gran categoría, ya que permite a la institución el logro de un trabajo grupal y colaborativo; de esta manera vamos a tener una institución de calidad. Los propósitos de mejoramiento de la realidad educativa se direccionan al vencimiento de las cifras elevadas de los desafíos institucionales, con la intencionalidad de

permitir un desarrollo educativo de altos estándares de enseñanza y aprendizaje, generando un crecimiento profesional (Freire, 2014).

A mediados del año 2013, la UNESCO pidió realizar una publicación referente a la verdadera situación que viven los dirigentes de los establecimientos en nuestro país, la misma que busca tratarlo a nivel mundial para de esta manera conseguir beneficios acerca de este tema y que siempre tiene en cuenta el esfuerzo que realiza en esta materia, constatando que lo que había era muy poco acerca del tema, a pesar de que todos los que se refieren al aspecto formativo siempre tienen en cuenta el trabajo del director; pero debido que no se realizan los monitoreos y seguimiento en lo que respecta a una buena imagen formal a nivel nacional (Fabara, 2011).

En el Ecuador se busca mejorar la situación de los directivos a través de investigación la cual que brinda la oportunidad de buscar alternativas, ya que tienen en cuenta el trabajo realizado del director ya que esto ocurre también a nivel internacional y se trata de buscar una solución a este aspecto pedagógico que es lo que tenemos que mejorar en forma general, es una lucha que se mantiene superar en el ámbito nacional y formativo, junto con los directivos que conforman esta institución.

La Gestión Administrativa es una manera de elaborar y relacionar un clima estable, lo cual debe estar formado por una colección de personas que trabajen en equipo para poder alcanzar las metas propuestas; es decir, que debe existir una persona encargada de dirigir a un mismo destino, siendo responsable con sus tareas asignadas; además, debe demostrar sus capacidades intelectuales referentes a diversos temas que se pudieran tratar durante este periodo; especialmente, la motivación que es uno de los primeros factores que influyen en toda actividad, y es el director quien debe proveer a su personal directivo ese ambiente educativo laboral (Fabara E. , 2011).

Esto indica que la gestión administrativa necesita que todos trabajemos en conjunto, que todos naveguemos para un solo lado, y esto se logra cumpliendo con cada una de nuestras obligaciones asignadas que contemos con una persona que dirija y que nos oriente hacia la meta propuesta, de una manera social y equitativa con disponibilidad en el momento que se lo amerite de una manera autónoma que permita obtener unas cifras alentadoras que juntos a su dirigentes logren sus metas.

Hernández (2013) define al liderazgo directivo como: “La capacidad que posee una persona para influenciar a un grupo, planteando una necesidad de ordenamiento en las áreas para el cumplimiento de metas grupales” (p. 9).

La directiva que existe en la institución educativa Juan Montalvo es regular, ya que no se toman decisiones que ayuden al buen funcionamiento de la institución y poder cumplir las metas y actividades en los equipos de trabajo. “Influye a las personas para que puedan desempeñar acciones de manera voluntaria y alcancen todos los objetivos que se propongan, extendiéndose a un sector de alto liderazgo con capacidad organizacional.

De acuerdo a Manes (2005,) ha definido “que dentro de las instituciones educativas el liderazgo directivo es el perfil fundamental para poder llevar a cabo todos los planes que tenemos que realizar con mi equipo de personal que tenga a su cargo en conjunto con los padres y estudiantes, que son de mucha responsabilidad en su papel de directivo ya que es un fragmento esencial en los procesos de transformación educativa” (p. 20).

Afirma que el líder es la base fundamental para que una institución salga adelante en unión con la comunidad educativa, docentes, padres y alumnos ya que son los encargados de velar por un buen desempeño educativo y que para esto debe haber una responsabilidad por parte de los directivos para que puedan hacer los debidos cambios escolares en un tiempo determinado con mucho respeto y optimismo.

Entendemos por “liderazgo”, la voluntad de ejercer dominio entre los involucrados, los mismos que son los indicados para tomar sus propias decisiones para poder ejecutarlas. Es un dominio, no asentada en el imperio o autoridad seria, se puede practicar en distintos espacios, especial y organizativo, junto con sus inteligencias en torno a metas comunes. (Bolívar, 2010, p. 13).

Esto quiere decir que el liderazgo que ejerzan los líderes deben de cumplir con las propuestas las mismas que se pueden ejercer en las distintas áreas siempre y cuando se lleven una buena organización y de esta manera cumplir con los objetivos, sin la necesidad de realizarlo de una manera autoritaria sino de una forma dialogada. Cuando existe un buen trato hacia todas las personas y se lleve por un buen camino y que haya una excelente motivación de parte del líder esto llega a tener un hermoso logro.

Se han destacado las siguientes dimensiones:

También menciona Cochachi (2012) que “el líder autoritario es aquel que agrupa todo el poder y la conquista de decisiones sin importar las opiniones de su equipo, utilizando su prepotencia, en donde los partidarios cumplen las normas que marca el director” (p. 7).

Es un elemento muy drástico, que solo quiere imponer sus decisiones al personal docentes, incapaz de mantener una disciplina, actúa a su conveniencia y no le importa como funcione su establecimiento al cual tiene a su cargo, sin importar la opinión de su equipo de trabajo, incumpliendo normas directivas en donde los involucrados no participan en el momento de dar sus críticas, sugerencias y opiniones referente al tema y que impone sus sugerencias y que aprovecha cualquier cosa con tal de salir victorioso en el establecimiento.

El estilo autoritario” es aquel que se caracteriza por implantar órdenes a su equipo sin respetar tiempo ni espacio, sin decirlo con anticipación, sólo espera que la labor sea eficiente; tiene un carácter dogmático, firme, siempre ha tenido una relación poco comunicativa con su grupo de docente con respecto a las componentes de la institución: él siempre tiene la razón” (Cochachi, 2012, p. 43).

Es un individuo que trata de imponer a su particular las tareas, no desiste que los demás opinen, se tiene que crear lo que él dispone en un tiempo fijo, no acepta críticas, ni opiniones, solo espera que las actividades salgan bien, en la cual saca provecho al momento de dirigir, es flexible, no le gusta participar en ningún evento, y es que da las ordenes acatar sin aceptar negativas de ninguna naturaleza.

Rosales (1997) afirma “el liderazgo autoritario también muestra rasgos del líder interpersonal, al ser muy experto en la toma de decisiones, sin trámite y directamente, evadir los grupos de trabajo y ser su fuente de poder lo personal, del tipo de liderazgo administrativo toma varias características tales como, relaciones claramente diferenciadas por estatus, donde lo ideológico no es primario, excepción de la mayoría toma de decisión” (p. 5).

Este tipo de liderazgo, no permite que las actividades se realicen en grupo, toma las decisiones de acuerdo a su conveniencia y de manera individual, pero si lo asociamos con el administrativo podrán tomar ciertas características que le permitan desarrollar decisiones de acuerdo a sus directrices y manera de ejercer sus decisiones. Cada uno hace a su

conveniencia, sin importar los riesgos que se tenga que pasar no hay limites en cuanto se tenga que hacer ya que o existe el debido control de parte de las autoridades competentes

Louffat (2012) afirma “Consiste en ejecutar las tareas de una manera eficiente y con mucha eficacia, esto se logra trabajando en equipo, ya que estas dos funciones nos ayudan a obtener un diagnóstico de cómo está la situación laboral y administrativo dentro de la institución, y poder realizar estrategias que ayuden a superar cualquier novedad detectada y se puedan solucionar con éxito” (p. 6).

Es aquella que mira por el futuro del establecimiento, ya que es el encargado de administrar todas las acciones y el que detecta las falencias que existen en la institución y el que va a realizar gestiones que sirven para dar una buena labor a todas las áreas encaminadas y poder detectar las falencias que existen con el personal que labora a cargo de sus directrices. En el momento que existe una excelente administración el lugar donde laboramos tendrá un porvenir alto, sin barreras, capaz de sacar a flote a su tripulación, cumpliendo con cada una de sus planteamientos educativos,

Es la labor de influir en los demás, sus condiciones, comportamiento y prácticas de dirigir, ubicar, producir, sujetar, completar y perfeccionar la tarea de las personas que están a cargo de las distintas áreas en cualquier tipo de trabajo y poder adquirir los objetivos esperados, en integridad de su visión en la distribución de poder y sembrar el desarrollo de sus integrantes (Perez, 2012).

Es la manera que utiliza el líder para que su equipo de trabajo funcione de manera eficiente ya sea individual o grupal, hacerlos participe de todas las actividades, y poder suscitar las habilidades y destrezas. poder vincularlas con el logro alcanzado al momento de dirigir un equipo de trabajo, se debe inculcar valores que sirvan para satisfacer la parte humana de los que conforman dichas escuelas y colegios, más allá de lo administrativo, esta es una manera de obtener unos buenos resultados.

El liderazgo administrativo son los que nos brindan el apoyo necesario para poder otorgar servicios muy efectivos al momento de transmitir y de coordinar con cada una de las estrategias que nos permitan obtener unas metas y fines en un determinado plazo, cumpliendo con cada uno de los procesos al momento y dar rienda suelta a todas estas actividades, un control para monitorear los objetivos determinados (Castillo, 2005, p. 7).

En la educación este tipo de liderazgo es es que se desarrolla de una manera muy eficiente ya que el director es el líder que tiene que tomar decisiones apropiadas que le permitan superar las amenazas detectadas, utilizando recursos que le permita coordinar junto con su equipo de trabajo y llegar a solucionarlas de una manera eficiente. Los encargados de sacar adelante a un establecimiento deben ser personas capacitadas en su funciones, ya que es un reto que se traza en su ardua labor educativa.

Yunga (2017) afirma “el líder inicia la libertad perfecciona para el grupo las decisiones individualizada, puede parecer indiferente a algunas personas debido a que se basa en la no interferencia pues puede haber una clara decisión expresada. El estilo liberal es una decisión, consciente o no, evita dejar que los acontecimientos tomen su propio curso y puede ser persuasivo para alentar la libertad o inepto al guiar a un grupo”(p.9).

Este es un líder que no promueve a su directivos, muchas veces indiferente, no tiene la capacidad para dirigir, es un bueno para nada, es un inconsciente, lo hace sin ningún interés, todo le da lo mismo, no es capaz de participar y guiar a su equipo y él toma sus propias decisiones, sin interferencia de nadie. En la educación hay que tomar en cuenta algunos factores que ayuden a elegir bien a los que nos van a orientar a un camino educativo, ya que este tipo de directivo es una persona sin metas a cumplir, solo utiliza su función para generar ingresos de una manera particular.

En este tipo de liderazgo, lo básico es la libertad de todos los “subordinados” al momento de dar su criterio cuando se lo requiera. Cada uno puede hacerlo considerando su lugar que este desempeñando y que considere oportuno, proveer de recursos y herramientas (Jurado, 2018)

Esto significa que da total libertad de que cada uno haga a su manera sin rendir cuentas a nadie, es una persona sin escrúpulos lo dirige a su modo no acepta críticas de nadie, y lo hace de una manera donde el favorecido siempre será él, no toma en serio su función como autoridad el cual tiene que llevar a flote a sus integrantes de las diferentes áreas.

Este enfoque afirma que el líder debe conocer de una manera muy diferente a cada uno de los miembros que conforman su unidad de trabajo, y brindarle el apoyo necesario a cada uno de ellos para que puedan desempeñar muy bien su cargo asignado, sin tener una preferencia con ninguno, tratarlos de la misma manera, respetando su grado de capacidad. directivos

encargados se muestran flexibles al momento de demostrar su liderazgo, también tiene que demostrar que es una persona en la cual se pueda confiar en cualquier situación que se lo requiera, y brindarles la oportunidad de aplicar sus conocimientos; tendrá un liderazgo eficaz, las mismas que le permitirán al director alcanzar unos mejores resultados de su labor administrativa (Zela, 2008, p. 69).

Un excelente director, en su adiestramiento de su función es capaz de encomendar obligaciones a sus acompañantes de una manera particular respetando su fidelidad al momento de confiar cualquier tipo de encomienda y teniendo en cuenta que la persona que lo hará lo va realizar de la mejor manera posible, sin dejar de motivarlos y orientarlos en los procesos que desean alcanzar, estimular y concretar la variedad en el equipo de trabajo.

Uribe (2017) establece “los estilos de liderazgo, como la forma en que el director y los directivos del equipo de gestión, colocan y conducen a través procedimientos financieros e institucionales y la planificación de procesos (pedagógicos-curriculares, administrativos y financieros) y la gestión de los resultados colectivos. Considera la forma en que la dirección lidera y mantiene los sistemas de comunicación y participación con toda la comunidad y finalmente en como rinden cuentas y asumen la responsabilidad pública de los resultados del establecimiento” (p. 152).

Este busca la manera de establecer los estilos que sirvan para realizar las gestiones necesarias para poder gestionar los recursos que sirvan para arreglar cualquier tipo de anomalías que existan, y se debe realizar los pasos necesarios al momento de realizar las planificaciones que sirva para mantener una buena comunicación las mismas que nos ayudaran a obtener unos buenas ganancias.

Angulo (2016) afirma “el dirigente debe tener una paciencia a un extremo que permita ayudar a superar cualquier tipo de inconvenientes, ya que todos los que conforman dicha institución no tienen la misma capacidad para elaborar al mismo ritmo las actividades que los demás lo realizan de una manera rápida; y para esto debe existir la solidaridad, en compañerismo para que pueda existir una buena orientación y nuevos temas innovadores y flexibles (p. 7).

Esto significa que el líder tiene que ser una guía, un amigo, capaz de orientar a su personal, brindándole todo su apoyo, su confianza y que motive a su personal, más que todo tener una

buena relación con su equipo administrativo, poniendo en práctica los valores que ayuden a tener una armonía en el trabajo, llevando una mismo camino, que nos va ayudar a obtener una enseñanza aprendizaje, y se pueda a tener estudiantes innovadores. Debe utilizar bastante la humildad, ya que es la única arma que puede utilizar al momento de tomar unas series de decisiones.

Brown Sánchez, Vázquez, J.F (2010) lo define como una atribución positiva para todo el conjunto, es decir, con el fin de llevar a cabo un propósito el cual consiste en alcanzar los objetivos, a conservar un buen ejercicio, y acomodarse a su entorno, es preciso que los individuos que se encuentran en este puesto asuman su papel junto con todas las personas y que brinde todo su apoyo como líder. Que ejerciten el poder en su totalidad. Asimismo, no es el oficio exclusivo del apoderado, debe concertar con otras como proyectar, controlar, tomar decisiones (Lopez, 2013, p. 2).

Un buen liderazgo es aquel que influye en sus directivos, su positivismo y de esta forma se llevar un buen control con el personal, combinarlas con cada uno de los procesos a ejercer y de esta forma llegar a obtener resultados muy productivos, ya que si planificamos las actividades con anticipación se podrá conseguir los objetivos planteados. Debe compaginar con su persona, comunidad, ser parte de este contexto, llevar una armonía con todos y cada uno de su entorno.

Asumiendo como reseña los saberes de la Universidad de Michigan, realiza ciertas indagaciones que poseen como objeto de estudio de alta y baja producción. Los efectos aluden 2 tipos de rectore, excedentes y trabajadores. Los primitivos son aquéllos que alcanzan caras proporciones de trabajo, concentran su vigilancia, prioritaria, en los exteriores individuos de los empleados y se esfuerzan por establecer grupos eficaces con altas metas. Este ejemplar de directores está asociado con alta producción, ya que crean iluminación a los practicantes sobre los objetivos que deben ser satisfechos, y, además, les facilita independencia para hacer su encargo. Los minutos, protegen constante la presión en la fabricación y a menudo tienen etapas de baja producción. (Chamorro, 2005, p. 28).

En la actualidad tenemos líderes que producen conocimientos y otros que ni siquiera hacen nada por cambiar su dirección, ya que los que producen algo positivo son los que centran su interés a la parte humana de las personas que integran la institución, los cuales se

esfuerzan de realizar un buen desempeño, no se necesita un líder de baja producción para poder sacar adelante a su equipo, si los docentes son capacitados se obtendrá una educación productiva.

Según Castro (2013) afirma “la principal forma de catalogar a los dirigentes es por medio de las condiciones personales, de los modelos de comportarse. Diversos escritores han mostrado teorías de liderazgo que ingresan en la condición de las maneras personal. Un estudio realizado en la Universidad Estatal de OHIO¹² y al cual se le hizo bastante publicidad, cercó dos dimensiones esenciales al momento de desarrollar cualquier tipo de solución, que ayude a realizar el análisis estadístico” (p.28).

Esto quiere decir que debe tener un buen comportamiento al momento de dirigirse a su personal tanto directivo como administrativo, ya que es la única manera que exista una relación positiva con todo su equipo de trabajo y esto se logra poniendo en práctica su buena labor dentro del sumario participativo, es muy beneficioso que un líder tenga una buena conducta ya que de esta manera está demostrando que es la persona indicada para asumir este tipo de reto en su vida cotidiana.

El modo de liderazgo utiliza muy poco el poder; es decir, en este contexto existe un líder ausente, ya que los subordinados pueden tomar decisiones o dar sus opiniones, pero no necesariamente lo consultan y coordinan con el líder; este tipo de líder se desentiende de sus responsabilidades y del grupo, y genera confusión en cuanto a la gestión que puede realizar. Por otro lado, también puede dejar que los subordinados puedan tomar decisiones libremente, y el líder solamente esté de acuerdo con ello, mas no ejerce control sobre las decisiones que han tomado los subordinados (Contreras, 2017, p.17).

Es un líder que no incentiva su personal evade su responsabilidad en su trabajo, no brinda el apoyo necesario al momento de tomar decisiones, es una persona que le toma poca importancia a su labor como directivo, y que hace que cada quien haga a su conveniencia, es el menos indicado para asumir este cargo ya que ni siquiera tiene la autoridad suficiente para tomar decisiones a favor del establecimiento educativo.

Según Pazmiño (2016) afirma un buen liderazgo capaz de producir buenos conocimientos, vamos a tener estudiantes con un alto conocimiento, capaz de tomar decisiones y orientar a

su personal a cargo, pero esto se lograria si existe una buena comunicación y un estilo altamente calificado dentro de su lugar de trabajo, no lideres convulsivos que no aportan ninguna orientación a momento de tomas decisiones ni ejerciendo de manera individual. Este tipo de persona no puede llevar a flote ni muchos menos navegar hacia la misma dirección, no les gusta trabajar solo, siempre busca a su personal elegido para que efectue sus tareas encomendadas (p. 363).

El liderazgo liberal, siempre se lo ha conocido como aquella persona que no le interesa las responsabilidades; es decir, evita cualquier tipo de situación en la que se vea involucrado, en la que él tiene como obligación asumir su cargo y poder demostrar su comportamiento adecuado que ayuden a salir adelante a su equipo de trabajo. Este tipo de líder no controla las decisiones tomadas por el resto de su gente, ni demuestra capacidad de dirigir a sus integrantes al momento de tomar una decisión ya que es una persona que no está segura; por consiguiente, no le interesa absolutamente nada, le da un poco de importancia a las actividades que ejecuten los demás en cuestión de trabajo (Campos, 2008, p. 34).

Esto quiere decir que es uno de los individuos que no toma decisiones dentro de su cumplimiento laboral, no le interesa nada que tenga que ver con las responsabilidades que le son asignada y en la cual debe de cumplir y hacer que se cumplan de una manera pasiva y esto por el simple hecho de estar al mando de su personal tanto administrativo como laboral, es desentendido en sus labores, no toma en serio su papel, permite que los demás realicen su trabajo, sin importar si existe o no importancia en sus metas.

En cualquier lugar donde exista un liderazgo es obligatorio poner el mandato, a través del cual accede que todas los objetos tengan un lugar, y comercializa el tiempo adecuado entre cada una de sus actividades o compromisos la sinceridad, por medio de la misma se logra la confianza de los participantes y lo primordial a igualdad, que implica la forma ética y justa en las formas hacia los participantes y la institución, el silencio o la reserva, donde se comunica cuestiones específicos a la institución, evitando caer en diálogos mal intencionados, ejerciendo de esta manera autocontrol resentimiento y la ira de humildad, sin asumir actitudes de arrogancia y poder (Campos, 2012, p.16).

Las cualidades son un requisito muy importante para un desempeño de un buen líder que tiene a cargo a un grupo de trabajo al cual tiene que dirigir, motivar y orientar en el transcurso

de sus directrices, poniendo en práctica su honestidad para poder obtener el compañerismo ejerciendo unas normas que ayuden a la flexibilidad de ambas partes, toda labor se debería hacer de una manera ordenada, ya que es la única manera de cumplir sus compromisos, siempre debe ser sincero, no andar con rodeos, asumir responsabilidades y compromisos más allá de sus decisiones.

La comunicación es saber escuchar, empatía, infundir y causar, ternura en un objetivo al tratar con el personal. Varias veces su alejamiento es el factor que imposibilita convertirse en un líder competente, se adquieren o se desarrollan con varios métodos que se avanza en la trayectoria profesional. Algunos de los más comunes contacto y observación, experiencia de ensayo y error, nociones en el trabajo y algunas peculiaridades de la educación formal. Un elemento muy importante del desarrollo consistirá en aceptar la necesidad del aprendizaje durante toda la vida o de la educación eterna. (Dalton, Dawn, Watts, 2007, p. 2)

Es preciso que en cada una de las instituciones se ponga en práctica las relaciones humanas, con todo el personal directivo y los que integran el sistema administrativo, demás con cada uno de los compañeros y comunidad educativa debe prevalecer los valores éticos y morales, es muy importante aplicarlas con su equipo que lleva a su cargo, tener un buen diálogo con cada uno de los que conforman esta institución sin hacer excepciones, tiene que saber oír, motivarlos para que elaboren un buen trabajo.

Los exteriores propios del diseño de la averiguación también exponen sus particularidades en cada uno de los enfoques. Los objetivos pueden orientarse a la descripción, la explicación o la comprensión. Este último propósito es cualitativo, la petición explicativa se basa en la administración y control sobre los hechos del mundo natural, las variables son aspectos que sirven para medir los resultados estadísticos del mismo modo las hipótesis logran una particular forma de declaración si se trata de una investigación cuantitativa (Monje, 2011, p. 15)

El objetivo de una investigación es describir una investigación cualitativa que se basa sobre hechos relevantes del mundo actual, con la intención de manipular y poder medir los resultados que nos arroje a una hipótesis significativa de una manera particular propio de un verdadero trabajo comprensivo, cada uno de estos enfoques tienen una meta que es cumplir un propósito en la vida, y esto se logra con optimismo y perseverancia

Louffat (2012) afirma: “Es poder ejercer una directiva junto con los accionistas, en base a las competencias que se les presente; para lo cual, tienen que tomar medidas necesarias actualizadas para poder planificar, ejercer y controlar cada una de las actividades que ejerzan los administrativos” (p. 15).

Al momento de ejercer una carga se debe empezar por detectar las falencias que se presenta y poder ejercer cada uno de los pasos que se debe seguir al momento de tomar decisiones, debemos utilizar las competencias dentro de los lugares de trabajo de cualquier índole, ya que es la única manera que puedan tomar en serio las medidas de cada uno de su profesionalismo y poder planificar de acuerdo a sus necesidades.

Rodríguez (2010) “Gestión es lograr que todas las actividades sean ejecutadas en un tiempo determinado, es tener responsabilidades al momento de realizar estas gestiones, deben de cumplir con las obligaciones que se le asigne; de esta manera, se le está involucrando en diferentes situaciones, los mismos que le permite tener un límite a las tareas encomendadas, es aquella que también tiene que ver con lo económico, ya que con esto se puede cubrir una sinnúmero de necesidades que presenta la institución, cada uno de ellos en sus diferentes posiciones logrará que no sean afectados durante el proceso educativo” (p. 21).

Toda institución tiene que gestionar algunas situaciones que necesita la institución, y esto lo logra realizando gestiones para cubrir las necesidades que carece, la misma que puede ser de carácter financiero y brindarles un buen servicio a todos los que conforman su establecimiento, hay que gestionar cada una de las necesidades que se observa en el establecimiento para que la institución se mantenga con un buen nivel satisfactorio

La gestión de los caudales de los procesos del entorno, y cada uno de los resúmenes que interactúan mutuamente dentro de cualquier distribución y los progresos en el área del management contiguo a las teorías generales de las distribuciones y los presentadores de aptitud y honorable han ayudado a desplazar la tarea productora y juiciosa de la organización hacia una perspectiva de diferentes de elementos y tecnologías que inciden en el logro de sus resultados. (Weintein, 2002, p. 54).

Para poder llevar a cabo una buena administración debemos involucrar a todos los que consienten la comunidad pedagógica, y generen un buen contexto social que ayude a tener un buen desempeño educativo, tanto interno y externo, las misma que puedan contener

normas y reglas que se relacionen entre sí de manera estratégica las mismas que se puedan clasificar de acuerdo a su contorno adecuado. Debemos crear un ambiente adecuado para nuestros estudiantes, para que puedan dar frutos significativos,

Es conjunto de procedimientos, en los cuales los recursos tienen una tarea muy trascendental al momento de tomar una decisión que sirva para cubrir una necesidad; para esto, se necesita impartir estrategias que nos ayuden a lograr una meta planteada, aplicando las diferentes funciones como planificar, organizar, dirigir y controlar, son los más utilizados para que sean ejecutados en la gestión empresarial (Plasencia, 2017, p. 21).

Es importante tomar decisiones importantes que nos ayuden a cubrir las necesidades, para cumplir todos los objetivos planteados, esto se logra si sabemos utilizar todas las estrategias como recursos necesarios para llevar adelante una administración deben ser bien administrados al momento de cubrir cualquier tipo de inconveniente que se presente y poderlo solucionar de una manera adecuada

La gestión pedagógica hace énfasis una distribución sistemática e interacción de diversos exteriores presentes en la vida cotidiana del instituto educativo los mismos que son los que forman parte del entorno donde se lleva a cabo una de las actividades que sirven para poder dar un buen servicio a todos los educandos, entre otros, estas relaciones son los mismos que abordan (Guadumuz, 2015, p.26).

Esto significa que debe existir una interacción significativa entre los que forman parte de esta trilogía que hace que los involucrados obtengan un beneficio dentro del quehacer educando, capaces de sobrellevar las distintas actividades a desarrollar.

Según Arraya (2012) afirma “el liderazgo académico y el administrativo, al igual que el eje de Pedagogías Contemporáneas, son los fundamentos curriculares que responden a las cuestiones filosóficas, epistemológicas y psicopedagógicas que se basa en un proyecto ilustrativo, por tanto, remiten a criterios de exaltación de los deberes y obligaciones de la persona docente, del escolar y de la persona administradora curricular para proveer una estructura que posibilite el logro de las metas educativas, a través de trabajo interdisciplinario, excelencia en el desempeño, capacitación permanente, disposición y adaptación a los cambios vertiginosos en la ciencia, y nuevos sistemas productivos y los cambios culturales que se generan de los procesos social y territorial”(p. 212).

Esto se refiere que ambos liderazgos tienen algo en común ya que se basan en los proyectos formativos las cuales pondrán en práctica sus obligaciones en conjunto con cada uno de los que conforman el área administrativa y de esta manera poder lograr todos los fines propuestos y esto se logra en unión de cada una de las personas que aporten algo de conocimiento en las diferentes áreas las cuales generan los diferentes procesos a nivel social.

Avilés (2001) afirma “es el puesto administrador básico de la gestión administrativa, ya que lo primero que se debe de hacer es planificar; sin embargo, es un símbolo de nuestra cultura organizacional en la propiedad educativa” (p. 29).

En algunas labores educativas, es un factor muy importante ya que si lo planificamos de una manera oportuna podríamos obtener unos excelentes resultados con nuestros estudiantes, y poder llegar a obtener un conocimiento significativo cualquier actividad en cualquier ámbito lo primero planificar, tomando en cuenta la situación actual y de este modo lograr los fines, siendo uno de los procesos que deben ser aplicados en cada una de las áreas tanto educativa como laboral.

Según Welsch, Hilton (2005) confirma la planificación “es la primera función de la gerencia la misma que se lleva a cabo de manera perenne porque el tiempo exige tanto como el desarrollo de nuevos planes. Además, la retroalimentación incesante a menudo requiere de labores planificadas recientemente para corregir las deficiencias observadas entre el desempeño y hacer frente a sucesos imprevistos de naturaleza desfavorable aprovechando los nuevos adelantos (p. 6).

La mejor manera de obtener unos buenos resultados dentro de las diferentes tipas de trabajo es planificando sus arduas labores con anticipación, para poder detectar con tiempo si existen factores que puedan estar ocasionando obstáculos al momento de realizar una actividad y hallar una posible solución a este problema que nos impide avanzar, si planificamos oportunamente tenemos la ventaja de obtener unos buenos resultados y esto se lo tiene que hacer de una manera constante ya que es la única de tener un trabajo satisfactorio.

Bautista 2010 es tomar medidas en un vínculo es llegar a decisiones para la faena futura, encamina a logros de objetivos previstos y de una manera muy preferible Planificar es la

labor consistente en utilizar un conjunto de forma mediante los cuales se introducen una racionalidad y organización en un contiguo de actividades y acciones articuladas entre sí, prevista previamente con el fin de el uso eficiente del medio y recursos escasos (Guadamuz, 2015).

Uno de los procesos muy importantes para aplicarla en lo referente a lo administrativo sea de cualquier tipo de labor que se realice en los diferentes lugares donde se pone en practica todo negocio o que tenga que ver con lo profesional.

Según Bullón, (2017) afirma La organización es un lapso de ejercicio; la misma que opina en el sentido de pensamiento propuesto a regular el compromiso de varios individuos, mediante el centro de ocupaciones, en las cuales pueden estar relacionadas con los objetivos o términos que se han fijado de una manera eficiente, en un determinado tiempo; para esto, se debe de organizar las actividades administrativas junto con el director que se encuentra a cargo de dicha institución, considerando la realidad anterior y podérselo plantear si este llegara al caso para las personas que deseen alcanzan un objetivo preestablecido (p. 24).

En una institución educativa la organización toma un lugar muy esencial ya que nos ayuda a detectar actitudes de los individuos que integran el establecimiento y llegar a tener escolares con una inclinación futura y poder organizar actividades con el apoyo de su líder que se encuentre a su cargo, esto se debería hacer al momento de contar con el apoyo del director y demás organizaciones pertinentes, además hay que tener presente la realidad de nuestras actividades.

Es de gran importancia en campo de la literatura ya que despierta interés en las al momento de realizar cualquier tipo de actividad al momento de asumir sus obligaciones, las mismas que tienen que ver cuando se desea adquirir conocimientos significativos, es decir tanto el liderazgo como la gestión administrativa juegan un papel muy interesante en los diferentes lugares donde el punto de partida es obtener ganancias productivas en los diferentes sectores de la educación (Aguerrondo, 1996, pp. 5,6).

Esto hace referencia a que la vida empresarial es algo opuesto al quehacer educativo, que no es solo administrar, sino poder una parte de la enseñanza educativa y cumplir con cada una de las obligaciones y compromisos más allá de los ingresos y brindar un aprendizaje significativo, regularmente estamos pendiente de lo económico mas no de la parte humana

de cada uno de nuestros personal y cosas que resultan complicadas al momento de comprometerse con las obligaciones que mantiene una organización.

Es uno de los pasos muy importante dentro de cualquier trabajo que uno ejerza ya que esto demuestra el buen desempeño que realiza esta persona y lo mas importante su responsabilidad con el fin de conseguir sus fines de lucro, realizando actividades previstas a cualquier situación eficaz aplicando todo tipo de materiales que puedan manipular entre ellos, desarrollando rdtategias que beneficien a los educandos

Esto hace referencia a que la vida empresarial es algo opuesto al quehacer educativo, que no es solo administrar, sino poder una parte de la enseñanza educativa y cumplir con cada una de las obligaciones y compromisos más allá de los ingresos y brindar un aprendizaje significativo, regularmente estamos pendiente de lo económico mas no de la parte humana de cada uno de nuestros personal y cosas que resultan complicadas al momento de comprometerse con las obligaciones que mantiene una organización.

Marconi (2012) afirma que “es instaurar organismo al establecimiento compuestas, de tal manera que exista una manera laboral, directa con el líder, esto bastara para que los mecanismos sean utilizados de una manera correcta y esto se logra por tener una buena cooperación de manera grupal y no encomendar autoridad y responsabilidad, creando una validez” (p. 1).

Mediante la distribución podemos crear una buena relación con todo su personal a cargo es aquí donde toma parte todos los que son integrantes de manera grupal y así delegar autoridad y al mismo tiempo una responsabilidad y poder realizar un trabajo muy eficiente, capaz de determinar el logro de los objetivos establecidos de una manera participativa y es la cabeza principal de la institución y el que toma opiniones positivas al momento de las tareas a cumplir de una manera ordenada y haciendo partícipes a cada uno de los involucrados en la institución educativa.

Bullón (2017) afirma “La dirección consiste en dirigir las actividades que se van a realizar en las diferentes áreas operacionales y esto se logrará con la colaboración y la constancia de quienes intervengan, mediante la comunicación preestablecida entre todos los involucrados que se encuentran motivados por su líder” (p. 25).

El factor muy importante dentro de un establecimiento es mantener el dialogo entre el líder y su equipo de directivos tener una excelente motivación ya que es la única manera de poder obtener buenos resultados en las distintas operaciones, y supervisión en unión con las diferentes comisiones que conforman la comunidad educativa es una parte fundamental ya que es la que lleva el funcionamiento con cada unas de las areas y esto se logra con la participación de los directivos.

Constituye “que es el lazo ingrese en la debida entidad y la realización de los arduos deberes que testifican su desempeño. Contiene un vínculo con el componente subjetivo, pues es el director el que crea una hermosa relación directa con sus subordinados, es el que empieza dando el ejemplo para poder proyectar, crear, regir y controlar las labores de los mismos (Torricella ,2018).

El director tiene un papel muy importante al momento de ejercer el control dentro de un lugar administrativo ya que es aquel que se encarga de poner en práctica cada uno de los procesos que se deberían tomar en cuenta en todo momento de nuestras vidas cotidianas,

Ruiz (2012)opina “es el mecanismo del asunto administrador que posee como intención sistematizar los sujetos de las sociedades, involucra que un garante con autoridad mantenga un liderazgo, así como estimulación, aviso particular y creatividad” (p. 11).

Es una causa muy importante en la gestión administrativa la misma que tiene como finalidad coordinar la parte humana delos que conforman la empresa, esto nos indica que es una persona muy responsable, que le gusta sacar adelante a su grupo de trabajo, motivandolos y con una estrecha comunicación, la misma que pueda ocasionar cambios tando en su personalidad y creatividad y de coordinar cada uno de las competencias profesionales aludiendo a su creatividad, despues de usar su finalidad.

Soto, (2017) afirma “es la medición y corrección de la ocupación para certificar que los neutrales de la empresa y las reglas diseñados para alcanzar se logren, y se relacionan apuradamente con la función de idear el proceso de control básico, en cualquier lugar y para lo que sea que se pueda controlar” (pp. 50,51).

Es una manera de poder obtener resultados apropiados y esto solo se logra si llevamos un seguimiento a todas las labores que realizamos día a día en cada uno de nuestras gestiones

que obtenemos de una manera muy dedicada por particularidad de los que forman parte, intenta con triunfo, se debe aplicar técnicas que se puedan aplicar en cualquier etapa que se desea registrar, es muy importante trazarse metas y realizarlos con una planificación tomando las medidas necesarias, para obtener buenos procesos.

Henry Fayol: El control reside en comprobar si ocurre de consentimiento con el plan patrocinado, con los conocimientos expresadas los elementos concretos, asume como finalidad marcar las extenuaciones y amenazas a final de rectificar e prohibir que se ocasionen de nuevo (Cruz, 2012).

Sirve para tener el control dentro de la institución, para poder darnos cuenta de los Sirve para tener el control dentro de la institución, para poder darnos cuenta de los principios establecidos, poder detectar las falencias las mismas que son emitidas de una manera de rectificar los errores y evitar que se puedan repetir otra vez, es la manera de verificar las dificultades que se tienen que hay que emitir y hallarles una respuesta al momento de detectar las falencias y debilidades que afectan a su desenvolvimiento educativo.

Lo primordial de ejercer el control es formalizar un cálculo de los instrumentos obtenidos, cotejar con los datos planeados para buscar un progreso continuo, con una búsqueda enfocada a corregir las malas administraciones para los fines planteados (Riquelme, 2019).

Además, su función es medir los resultados obtenidos para de esta manera compararlos y así poder encontrar una mejora que ayuden a corregir los objetivos establecidos y después que se ha conseguido lo que se ha planificado y hacer realidad sus metas y fines alcanzado y realizar la comparación de los datos establecidos la misma que al momento de corregirlos y así controlar las posibles desviaciones que puedan ocasionar daños irrevocables.

Para conceptualizar la gestión administrativa, nos permite implementar e incrementar algunas actividades que ayudan a tener un mundo de los negocios o en cualquier parte que lo pudieran implementar; estos procesos son utilizados para tener una función organizada dentro de la gestión administrativa; para lo cual, primero hay que concebir, instituir, regir e inspeccionar cada uno de los activos y pasivos, los cuales han sido utilizados en la investigación presentada; esto se debe al logro que se proponen alcanzar las metas planteadas a un largo tiempo esperado (Soto, 2017, pp. 16.17).

La administración es la parte muy importante dentro de una institución ya que es la encargada de llevar a cargo todo lo referente a las gestiones y poder ejecutar y de esta manera alcanzar las metas propuestas para de esta manera obtener una utilidad beneficiosa a través de una buena gerencia capaz de alcanzar los objetivos que ayuden a sacar adelante a la institución educativa, y es la que nos ayuda a incrementar recursos que ayuden a incrementar su capital que ayuden a conseguir los triunfos que se proponen alcanzar en un cierto tiempo alcanzado.

El problema en general es determinar ¿Qué relación antecede entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en la unidad educativa Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018?

En particular se desea concretar específicamente lo siguiente

¿De qué modo se concientiza el liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018?

¿En qué medida está relacionado el liderazgo administrativo y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018?

¿Cómo se identifica el liderazgo laissez-faire y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018?

El presente trabajo de investigativo se justifica desde cinco aspectos:

Por conveniencia ya que permite revelar la situación real de dos variables que inducen adecuadamente en los procesos formativos. y dar una posible solución para obtener resultados positivos, a partir de la representación que nos brinden los investigados. principalmente en los estudios que se hizo, también lo evidencia los resultados, los gráficos y tablas comparativas que se han obtenido en diferentes casos. Esta indagación se orienta en establecer la relación entre el problema de investigación, los objetivos y problemas generales como específicos, los instrumentos aplicados, que corresponden a un orden metodológico (Contreras, 2017, p.35).

Esto quiere decir que es el que nos dara a conocer los problemas que estan ocasionando inconvenientes dentro del lugar donse se labora afectando a nuestra labor y restaurar lo anterior volverlo una fortaleza y al mismo tiempo las posibles soluciones para poder asumir

las falencias y darle una solución aplicando las técnicas necesarias para lograr un éxito fructífero es la única que sirve para poder establecer las diferentes anomalías que se detectaron a lo largo de su carrera educativa.

Tapia (2012) afirma “El liderazgo se puede convertir en una desventaja en competencia para las unidades educativas y esto puede ser que los oriente al éxito o fracaso, la misma que puede ayudar a los líderes a tener influencia positiva de cada uno de su equipo y poder obtener una educación de calidad en la sociedad”. (p. 6).

El líder es el que motiva a su personal, el que busca el progreso de la calidad educativa, planeando un buen liderazgo es muy significativo en el tratar social formativo educativo en el interior de sus aulas de aprendizaje, para tener un buen funcionamiento se debería de realizar una competencia entre los directores que son los encargados de tener un buen funcionamiento y esta es la única manera que definirá la verdadera personalidad de los involucrados y así obtener un conocimiento muy satisfactorio.

En cuanto al orden práctico, se observa al utilizar el artículo en una institución educativa con la intención de que los efectos puedan mejorar la relación entre los profesores, y que el tipo de liderazgo que emplea la dirección, sea útil, también para inculcar los valores y características favorables, tales como el respeto, la convivencia y el crecimiento a nivel profesional como a nivel personal, claro, esta debe ser de la misma institución del mismo modo, es importante observar desde la práctica cómo interviene en el contexto educativo siendo los beneficiarios los educativos de las instituciones del distrito de San Martín de Porres. (Contreras, 2017, pp.35.36).

El buen liderazgo proviene de la práctica diaria de los que tienen a cargo la dirección de una institución dependiendo el contexto donde se desenvuelve y los valores que se imparten entre los creadores de los establecimientos educativos, también es muy importante regirse al código de convivencia de la institución y que el director sea capaz de inculcar algo muy importante como lo es el respeto, compañerismo, solidaridad para dar lugar a nuevos formadores de conocimiento significativo.

Bullón, (2017) detalla “en la investigación realizada se encontró una teoría justificada que tiene como propósito realizar una discusión de tipo académico, que se trata de saber algunas situaciones que están siendo afectadas, las cuales se pretende establecer los valores éticos y morales que se puedan implementar en un tiempo determinado (p. 35).

En lo referente a lo teórico este tiene como finalidad de rescatar algo de los contextos que están siendo afectadas ya que carecen de valores, los cuales deben ser implementados en cada una de las teorías de aprendizaje hay que detectar la negatividad que se está ocurriendo en el ámbito académico, y esto tiene que ver con la educación que se está impartiendo a los estudiantes dentro de las aulas.

Según Chipana (2010) afirma que “se basa en la indagación y los materiales del liderazgo directivo como de la gestión administrativa; en esta busca fue escogido el cuestionario, el cual sirvió como fuente de información en la que se recogen los datos para luego realizar las correlaciones existentes, los resultados nos permitirán obtener un diagnóstico” (p.43).

Es una tecnica muy util que sirve para elaborar los materiales que seran de mucha ayuda al momento de acumular los informes la misma que permite obtener la relación efectiva entre las variables que me ayude a obtener los resultados positivos, los mismo que permitira que exista un buen manejo escolar y esto se logra tomando una encuesta dirigida a todos los sujetos que estab siendo objeto de estudio y que me ayudan a detectar un buen conocimiento

Según Ferrer (2010) considera que la carga o aportación es la que tiene nuestra averiguación hacia otras aéreas de la comprensión, posee alguna importancia trascendental, los efectos podrán ser adaptables a otros fenómenos que ayudaría a explicar o entenderlos.

Esto quiere decir que esta teoría serviría de mucha ayuda a un sinnúmero de instituciones en las áreas que tienen relación con lo administrativo la misma que servirá para encontrar las distintas estrategias que ayudaran a obtener consecuencias que nos permitirá a entender la posible trascendencia.

Chaparro (2017) determina que “la tesis en el aspecto metodológico porque se cuenta con materiales confeccionados a través del proceso de operacionalización de variables las mismas que fueron validadas con mediación de criterio de expertos, así como su confiabilidad a través de una prueba piloto con datos se resolvió a nivel estadístico con el coeficiente Alpha de Cronbach, contribución que puede ser utilizada por otros sabios” (p.60).

Para analizar este tema se plantean las siguientes hipótesis:

Como Hipótesis general:

Hi: Coexiste una correspondencia significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Ho: No existe una dependencia significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Como Hipótesis específicas:

H1: Existe una similitud significativa entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Ho: No preexiste una correlación significativa entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

H2: Existe una dependencia significativa entre el liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Ho: No está un rendimiento significativo entre el liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

H3: Existe correlación significativa entre el liderazgo laissez-faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Siendo los objetivos planteados los que se detallan a continuación

El objetivo general:

Analizar la dependencia entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

En cambio, los objetivos específicos son:

- Interpretar la relación entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.
- Promover la relación entre liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.
- Demostrar la relación entre el liderazgo laissez-faire y la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

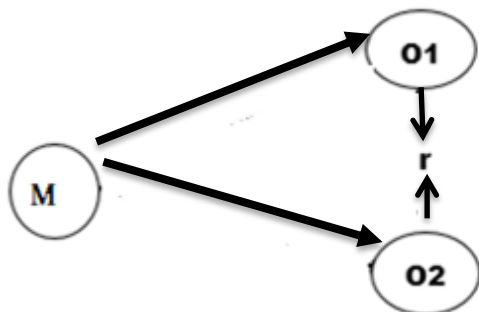
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Se puede precisar a manera de colocar y ordenar de una forma sintetizada que acoge el intelectual para concernir y vigilar el constantes estudio. Los mismos que pueden ser utilizado como herramienta de orientación y condición de un conjunto de modelos, las mismas que sirven al realizar una experimentación (Reategui, 2016, p. 30).

Es un método que es utilizado por los investigadores, la misma que ayuda a obtener resultados que nos ayuda a detectar las debilidades, y son unas muestras, las cuales se van a realizar una habilidad de una manera clara, es utilizado por personas con conocimiento muy avanzados la misma que puede ser convertida en una recolección de datos que nos ayuda a mantener una relación muy oportuna.

En la actual tesis, se empleó el diseño correlacional, personificado en la cual se utilizó el siguiente bosquejo:



m: Muestra de 35 trabajadores de la sección vespertina en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, los Ríos, 2018”.

O₁: Variable 1: Liderazgo directivo

O₂: Variable 2: Gestión administrativa

r: Relación entre las variables.

2.1.2. Operacionalización de variables

2.1.3. Variable dependiente: Liderazgo directivo

Hernández, (2013) afirma “la capacidad que sirve para generar un poder dentro de un equipo de trabajo, que sirva para alcanzar las metas y actividades de una institución educativa. Una persona capaz de forjar coherencia, armonía, relación y estabilidad en las relaciones de los colaboradores distinguiendo la importancia y compromiso a su cargo hacia los propósitos del contexto educativo” (p. 9).

2.1.4. Variable independiente: Gestión administrativo

Louffat (2012) “Consiste en hacer cumplir las directrices a los que conforman la institución, en base a sus competencias profesionales, ya que son las medidas actuales que se adoptan para poder administrar en un tiempo planteado (p. 9).

Esto se refiere en hacer cumplir todos sus objetivos planteados y esto se logra poniendo en práctica sus competencias estableciendo medidas que puedan ser adoptadas al momento de utilizarlas en un tiempo determinado tomando en cuenta las medidas que se puedan adoptar en el momento de realizar las gestiones en un tiempo establecido, poniendo en competencias los conocimientos de todos los que conforman dicho establecimiento para poder alcanzar todos los fines de lucro.

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	de	Escala de Medición
Variable 1 Liderazgo directivo	Hernández, (2013), “Es la capacidad que sirve para generar un poder dentro de un equipo de trabajo que sirva para alcanzar los objetivos, metas y actividades de una institución educativa”. (pág. 38).	Es un proceso de relación sociable con todo su equipo de trabajo ya que son los involucrados para que la institución cumpla sus objetivos planteados, no debe ser autoritario, sino crear un círculo de confianza con la comunidad educativa, puede bajo los siguientes tipos liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo laissez-faire	Liderazgo Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento normas • Prepotente • Poca confianza 		De intervalo Cuestionario
			Liderazgo administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • División del trabajo en equipos • Participación activa 		
			Liderazgo Laissez-faire	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés • Falta de compromiso • Ausencia de apoyo 		
Variable 2 Gestión administrativa	Louffat (2012) Consiste en hacer cumplir las directrices a los que conforman la institución en base a sus competencias profesionales ya que son las medidas actuales que se adoptan para poder administrar en un tiempo planteado. (pág. 15)	Es aquella que coordina las actividades que servirán para ayudar a la institución y todo el equipo que lo conforman, a través de un buen desempeño administrativo y que se pueden conocer a través de la planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico • Toma de decisiones • Logro de objetivos 		De intervalo Cuestionario
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo de trabajo • coordinación • trabajo en equipos 		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Logro de objetivos • Comunicación 		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades subordinadas • Monitoreo *Planeación 		

Fuente: Elaboración propia

2.2. Población y muestra, muestreo

2.2.1. Población

Es un grupo de personas que reiteran en un mismo lugar y clase, limitada por el estudio donde los pequeños grupos a investigar tienen características similares, los mismos que sirven para ser objetos de estudio y dar origen para conseguir datos de la investigación realizada (Collantes, 2017).

Son una parte de la población de una misma clase establecida donde existen un determinado grupo de persona que son parte de una investigación a fin de conseguir los datos que me ayuden a detectar los problemas de estudio.

Está conformada por 35 docentes de la sección vespertina de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Tabla 2: Población

Docentes	Sexo		Nº de Trabajador
	Femenino	Masculino	
Sección vespertina	8	27	35
Total	8	27	35

Fuente. Docentes de la sección vespertina de la Unidad Educativa “Juan Montalvo”.

2.2.2. Muestra y muestreo

Según Contreras (2017) “es aquella donde todas las unidades de investigación son estimadas como muestra, pues el total de encuestados son 35 docentes que laboran en la sección vespertina que se estiman para esta encuesta” (p. 41).

Es la que nos permite establecer la mínima cantidad de personas que forman parte de una investigación, en las cuales intervienen todas de las personas que están involucradas en una pequeña parte de la población los mismos que son los que van a ser parte de la encuesta.

Para deducir el volumen se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta criterios de elección de inclusión y exclusión.

2.2.3. Criterios de Inclusión y exclusión

Inclusión

Educandos contratados, con nombramientos definitivos de ambos sexos que pertenecen a la jornada vespertina de todas las edades.

Exclusión.

Los maestros contratados, con nombramientos provisionales de ambos sexos, que pertenecen a la jornada matutina de todas las edades.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En la recaudación de datos se empleó la habilidad de la búsqueda, por lo que se registró la muestra de trabajadores que fue la realización de un interrogatorio con lista de cotejo de las variables tipo Likert y establecer el liderazgo del director, lo cual se consideró la siguiente escala: Siempre (3) A veces (2) nunca (1), la encuesta realizada en la Gestión Administrativa, se consideró la siguiente escala: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1).

La encuesta es largamente manejada como un procedimiento de averiguación, ya que permite conseguir y obtener datos de carácter vertiginoso y enérgica al momento de procesar la información (Paiva Peñaloza, 2018).

Es una manera de obtener la información de una manera muy eficaz y autentica al momento de obtener los datos necesarios para llegar a una verdadera obtención y así obtener resultados precisos y llegar a una solución a este tipo de problema que esta afectando a todas las instituciones.

Instrumentos

Son medios auxiliares que sirven para almacenar y registrar los datos conseguidos a través de la encuesta apremia indagar la opinión que tiene una división de la población sobre determinado problema. (Solorzano, 2017)

Este es un recurso que es utilizado para poder obtener todos los datos que van a servir para detectar un posible problema que surge en una parte de una población que está siendo utilizado como parte de una investigación y que nos da resultados confiables y auténticos.

El informe establecido para la variable “Liderazgo directivo” consta de 20 ítems y para la variable Gestión administrativa 25 ítems, con tres opciones de respuestas cada una.

El doctor Arístides Vera Horna sostiene que “hay algunas maneras de analizar la validez de contenido de los datos, siendo más usada la del Criterio de jueces o expertos que se puede usar para cualquier tipo de instrumento” (Vara, 2012, p.302). Este tipo de validación estuvo a obligación del docente asesor quien mediante la matriz de validación constituida por la Universidad Cesar Vallejo, primero evaluó si existía relación entre cada dimensión con su variable, luego evaluó si existía relación entre cada indicador con su dimensión, seguidamente evaluó si existía relación entre cada ítem con su indicador y finalmente evaluó si existía relación entre las opciones de respuesta con su ítem.

Validez de contenido

El doctor Arístides Vara (2012) quien sostiene que: “siendo la más usada la de criterio de jueces o expertos que se puede usar para cualquier tipo de instrumento” (p. 302). La validación del cuestionario liderazgo directivo (anexo 8) y del cuestionario gestión administrativa (anexo 11) estuvo a cargo del docente asesor Dr. Víctor Cruz Cisneros, quien mediante la principal validación establecida por la Universidad Cesar Vallejo, evaluó como “bueno”

Para poder validar estos resultados hay que utilizar la validez la cual me va servir para que mis datos puedan arrojar datos con una validación excelente y que sirvan para ser utilizadas en el momento que tengamos que confirmar dichos datos y darles una calificación agradable

También, se contó con la colaboración, por reconocidos profesionales con grado culto de maestría que ejercen docencia en la Universidad Técnica de Babahoyo provincia de Los Ríos- Ecuador quienes procedieron a validar los instrumentos con la variable Liderazgo directivo con 20 ítems y gestión administrativa con 25 ítems tomando en cuenta las características expuesta por la universidad Cesar Vallejo para la respectiva valoración con sus respectivos indicadores y variables respectivos con un juicio de expertos y la matriz de consistencia.

Los 3 establecieron el ajuste muestra, emitiendo su respectiva apreciación, empleándose, obteniéndose como resultado que el instrumento obtuvo niveles de fuerte confiabilidad, que los ítems eran claros para presentar la dimensión de constructo y así obtener los resultados fiables al momento de realizar la validación.

Validez de constructo

Según la base del reconocimiento de la literatura “se estableció y especificó la relación entre los conceptos o variables de distintas medidas que se obtuvo por cada instrumento y las demás definiciones que son incluidos en la teoría de la revisión literaria” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.203). Esta validación se efectuó mediante la agrupación de ítems según su semejanza por cada indicador y dimensión de cada una de la variable y de esta manera realizar la debida confiabilidad.

Este tipo de validez va a servir como muestra para que los posibles investigadores lo utilicen como base de un posible conocimiento asertivo al momento de elaborar una tarea investigativa a lo largo de vida profesional

Validez de criterio

Se realizó mediante la validez estadística de Pearson entre cada ítem con la sumatoria total de la variable en cada instrumento de investigación (Abanto, 2015).

La aritmética estadística es una parte muy fundamental para poder obtener la debida sumatoria al momento de establecer los resultados que ayuda a obtener resultados fiables y muy claros y precisos.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a una muestra de 10 sujetos para calcular la confiabilidad de los instrumentos obteniendo un coeficiente de Alpha de Cronbach, de 0,813 en el Liderazgo directivo y de 0,839 en la variable Gestión administrativa, evidenciando ambos instrumentos una buena confiabilidad para su aplicación en la muestra aplicada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se preparó la base de datos para ambas variables, en las que se ingresaron los valores obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, los cuales se utilizaron en el análisis descriptivo e inferencial por medio de los programas Excel y SPSS. Mediante la estadística descriptiva, de frecuencias y porcentajes con las respectivas interpretaciones. Por tratarse de una muestra menor a 50 sujetos se usó la prueba de normalidad de Shapiro Wilks, comprobándose distribuciones normales de los datos cuantitativos en cada variable, correspondiendo utilizar el estadístico r de Pearson para determinar la correlación entre las variables, el cual recomienda aplicar cuando las variables de intervalo con distribución normal (Vara,2012).

Esto quiere decir que además las personas que la universidad dispone para que realicen este tipo de trabajo también existen profesionales que puedan supervisar este tipo de valoración muy acertada al momento de proceder a realizar los cálculos matemáticos a través de los programas especializados en la materia las mismas que sirven para aclarar bien los tipos de correlaciones.

Tabla 3: Valoración de la Correlación

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alto
± 0.60 a ± 0.79	Alto
± 0.40 a ± 0.59	Moderado
± 0.20 a ± 0.39	Bajo
± 0.01 a ± 0.19	Muy bajo

Fuente: Guía de aprendizaje de Métodos estadísticos (Yangle,2014)

Con la estadística Inferencial se presentaron los resultados en tablas de correlación, los que fueron sometidos a pruebas de hipótesis utilizando la t de student

Para la apreciación de las correlaciones se consideró la descrita por el doctor Carlos Yangle en su “Guía de Aprendizaje de Métodos Estadísticos”. El cual muestra que cuando r es positivo, la relación entre las variables es directa y cuando r es negativo, la relación entre las variables es inversa (Yangle, 2014).

2.6. Aspectos Éticos

Por ética no se indican los nombres de los sujetos que constituyeron la muestra de estudio, se va a garantizar, reverenciar, preservar la integridad de cada uno de los participantes, garantizando la privacidad de los datos del presente trabajo. Del mismo modo como parte de la ética no se ha mencionado tanto el nombre del personal y directivos, esta información se mantuvo bajo confidencialidad.

- Se trabajó con el consentimiento informado de los participantes.
- Se ha respetado los derechos de los autores citándolos y referenciándolos de arreglo a las normas APA.

Es muy importante que este tipo de encuesta sean realizados con mucha cautela ya que las personas que están colaborando con este tipo de trabajo, guardando todo tipo de participación que tuvo al momento de darnos información necesaria para darle una posible solución a este tipo de problema.

III. RESULTADOS

Correlación general

El objetivo general que es determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Tabla 4: Correlación entre las variables Liderazgo directivo y gestión administrativa

		Correlaciones	
		Liderazgo Directivo	Gestión Administrativa
V1. Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
V2. Gestión Administrativo	Correlación de Pearson	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Correlación general procesada en el SPSS

Interpretación:

Según la tabla 12, se evidencia que existe correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01 entre las dos variables fue igual a 000 Indicando, que a mayor liderazgo directivo mayor gestión administrativa dentro de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Se confirma la hipótesis general de investigación Hi que indica que existe relación significativa liderazgo administrativo y gestión administrativa en la unidad educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Conclusión

Ante los efectos obtenidos se perfecciona que existe una relación es alta, directa y significativa entre liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Correlación específica 1

Para el primer objetivo específico que era: determinar la relación que existe entre la variable liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Tabla 5: Correlación Liderazgo Autoritario y Gestión Administrativa

		Correlaciones	
		Liderazgo Autoritario	Gestión Administrativa
D1. Liderazgo autoritario	Correlación de Pearson	1	,407
	Sig. (bilateral)		,015
	N	35	35
V2. Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,407*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	35	35

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Correlación general procesada en el SPSS

Interpretación:

Según la tabla 12, se evidencia que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel $0.05 < (sig. = 0.05)$ entre liderazgo directivo y gestión administrativa fue igual a 0,05 Indicando, que a mayor liderazgo directivo mayor gestión administrativa dentro de la unidad educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Por tal motivo se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 :

H_1 : Existe relación significativa liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Conclusión

Por tal motivo se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 :

H_1 : Existe subordinación significativa liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Correlación específica 2

El segundo objetivo específico es: establecer la relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Gestión administrativa de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Tabla 6: Correlación Liderazgo administrativo y gestión administrativa

		Correlaciones	
		Liderazgo Administrativo	Gestión Administrativa
D2. Liderazgo Administrativo	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
V2. Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Correlación general procesada en el SPSS

Interpretación:

La correlación entre liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Se confirma la hipótesis específica de investigación H_i que indica que existe relación significativa liderazgo administrativo y gestión administrativa en la unidad educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Conclusión

Ante los resultados obtenidos se define que existe una relación es alta, directa y significativa entre liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Correlación específica 3

El tercer objetivo es: Fundamentar la relación que existe entre el Liderazgo laissez faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Tabla 7: Correlación Liderazgo Laissez Faire y Gestión administrativa

Correlaciones			
		Liderazgo Laissez faire	Gestión Administrativa
D3	Correlación de Pearson	1	,413*
Liderazgo Laissez Faire	Sig. (bilateral)		,014
	N	35	35
V2	Correlación de Pearson	,413*	1
Gestión Administrativa	Sig. (bilateral)	,014	
	N	35	35

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Correlación general procesada en el SPSS

Interpretación:

La correlación entre liderazgo laissez faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0.05 (Sig. = 0,014 < 0.05).

Se confirma la hipótesis específica de investigación H_i : Existe relación significativa liderazgo laissez faire y gestión administrativa en la unidad educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Existe una relación es moderada, directa y significativa entre liderazgo administrativo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018

Los resultados descriptivos se observan de la siguiente manera:

Tabla 8: Nivel de la variable 1 Liderazgo directivo

Nivel de calificación	Liderazgo directivo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno (48-62)	12	34
Regular (34-47)	20	57
Deficiente (20-33)	3	9
Total	35	100

Fuente: cuestionario aplicado a docentes

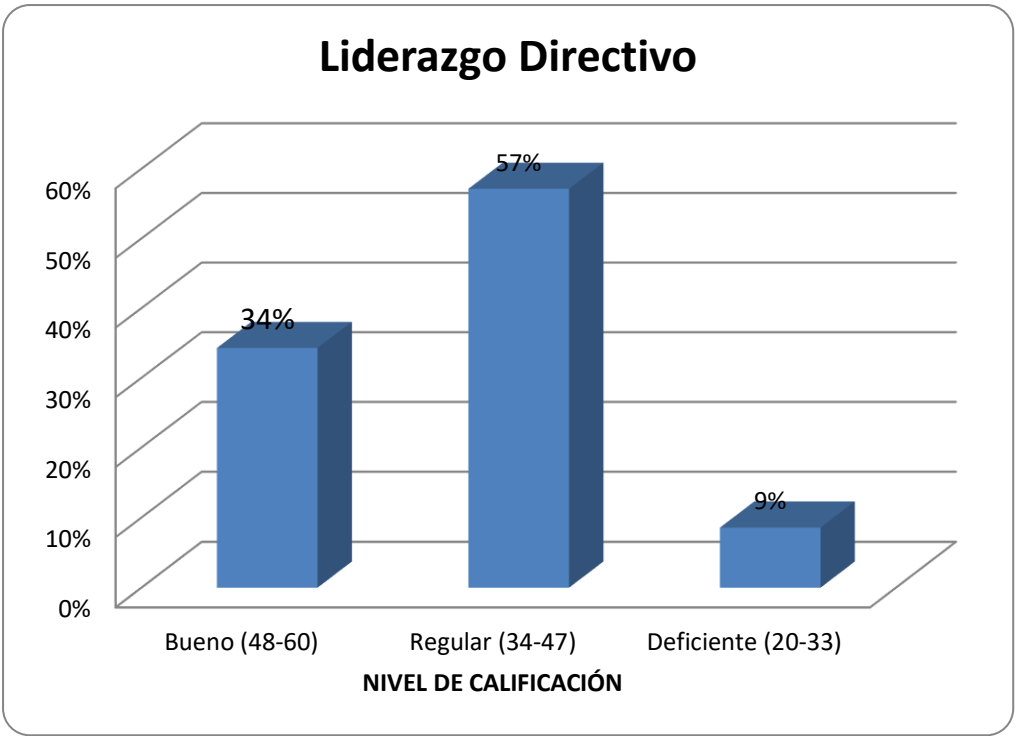


Figura 1. Liderazgo Directivo

Interpretación:

A manera que se representa en la tabla 3 y figura 1, el 57% de los trabajadores incide que el nivel de la variable “Liderazgo directivo” dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo es regular, mientras que el 23% de ellos, opina que es bueno y el 9% restante considera que se efectúa de manera deficiente.

Tabla 9: Nivel de la Dimensión 1 Liderazgo Autoritario

Nivel de calificación	Liderazgo Autoritario	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno (17-21)	8	23
Regular (12-16)	14	40
Deficiente (7-11)	13	37
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

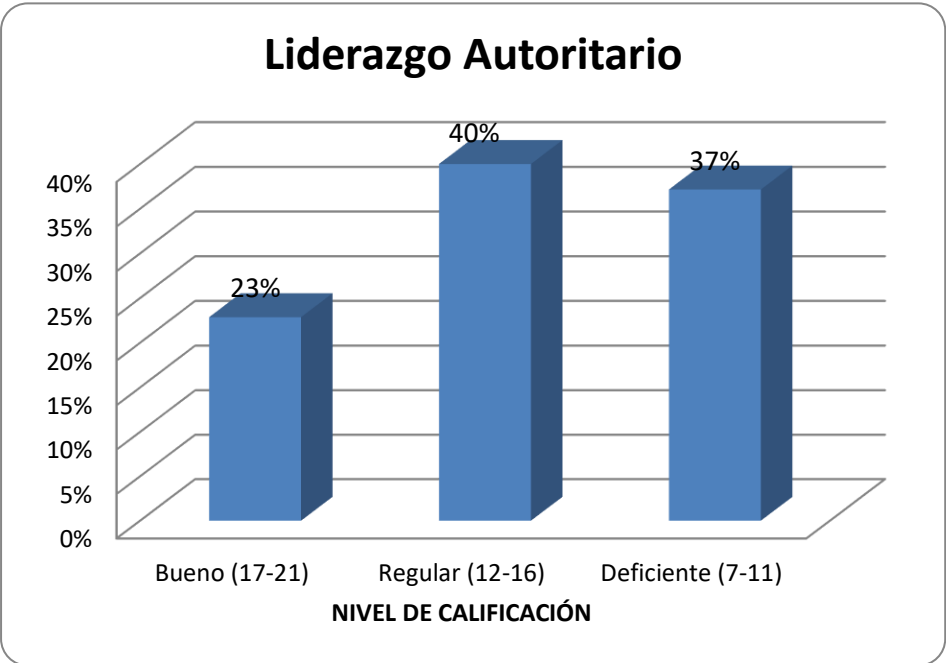


Figura 2: Liderazgo Autoritario

Interpretación:

Se representa en la tabla 2 y figura 2, el 40% de los encuestados afirma que el liderazgo autoritario dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo se realiza de manera regular, mientras que el 37% considera que es deficiente y el 23% restante piensa que se efectúa de manera bueno.

Tabla 10: Nivel de la Dimensión Liderazgo Administrativo

Nivel de calificación	Liderazgo Administrativo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno (20-24)	32	91
Regular (14-19)	2	6
Deficiente (8-13)	1	3
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

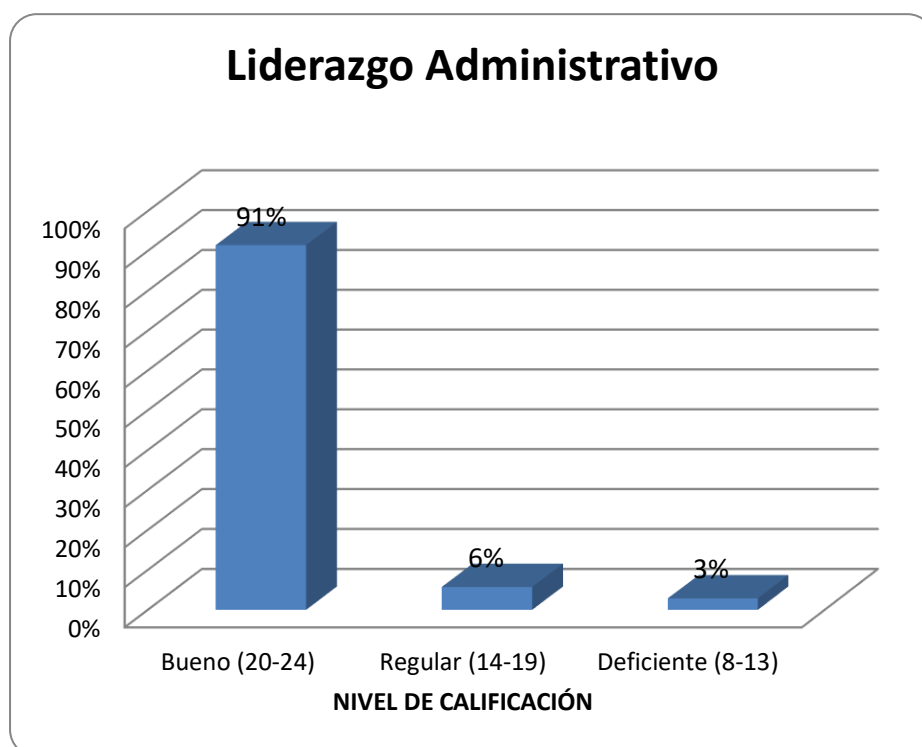


Figura 3: Liderazgo Administrativo

Interpretación.

Se concibe en la tabla 5 y figura 3, el 91% de los encuestados, opinan que el liderazgo administrativo dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo es bueno, mientras que el 6% de ellos opina que es regular, y el 3% restante considera que se efectúa de manera deficiente.

Tabla 11: Nivel de dimensión Laissez Faire

Nivel de calificación	Liderazgo Laisser Faire	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno (13-15)	10	29
Regular (9-12)	14	40
Deficiente (5-8)	11	31
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

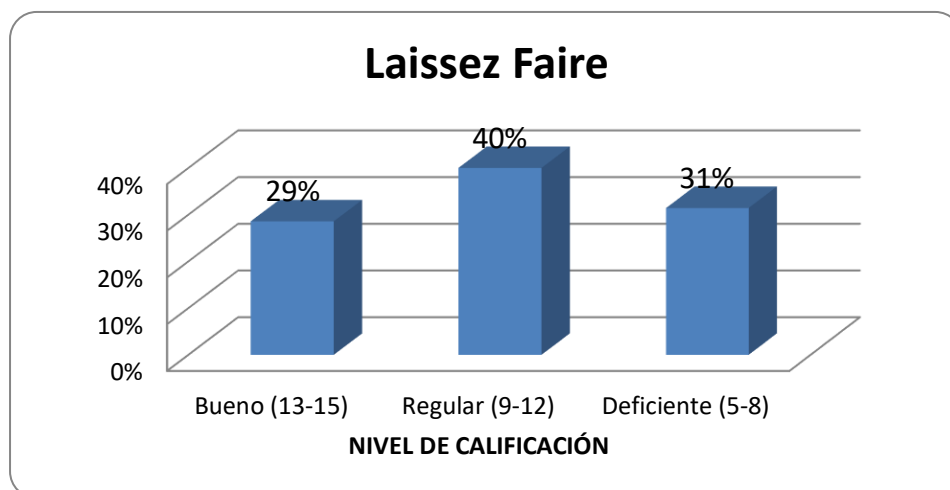


Figura 4: Liderazgo Laissez Faire

Interpretación

Según lo describe en la tabla 6 y figura 4, el 40% de los encuestados afirman liderazgo laissez faire dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo se realiza de manera regular, mientras que el 31% de ellos señala que es deficiente y el 29% de los restantes considera que es bueno.

Tabla 12: Nivel de Variable Gestión Administrativa

Nivel de calificación	Gestión Administrativa	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable (59-75)	26	74
Poco aceptable (42-58)	9	26
Inaceptable (25-41)	0	0
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicados a docentes

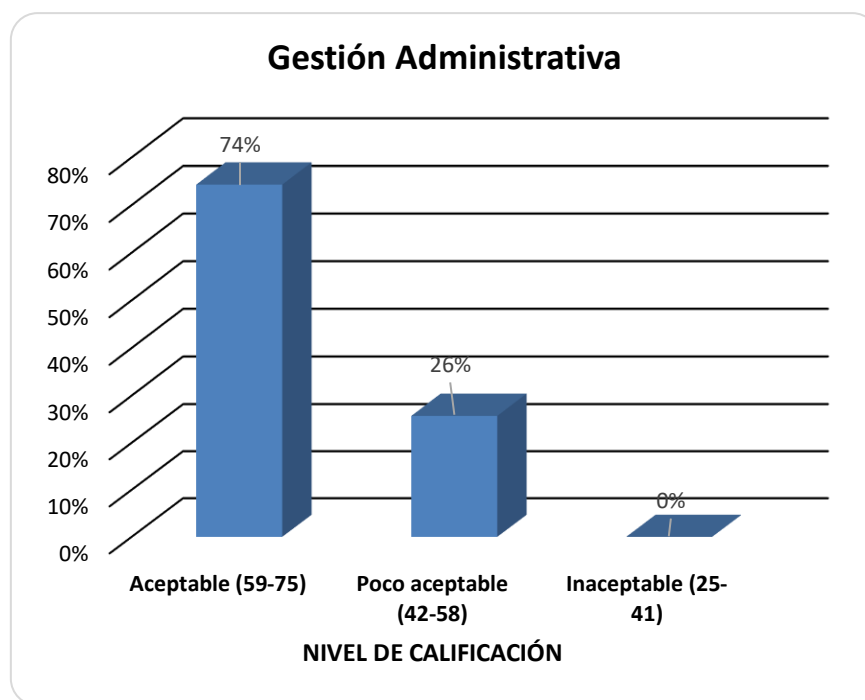


Figura 5: Gestión Administrativa

Interpretación

Según lo relata en la tabla 12 y figura 5, el 74% de los encuestados afirma que la gestión administrativa dentro de la Unidad Educativa se realiza de manera es aceptable, mientras que el 26% restante considera que se efectúa de manera poco inaceptable.

Tabla 13: Nivel de Dimensión Planificación

Nivel de calificación	Planificación	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable (15-18)	25	71
Poco aceptable (11-14)	10	29
Inaceptable (6-10)	0	0
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

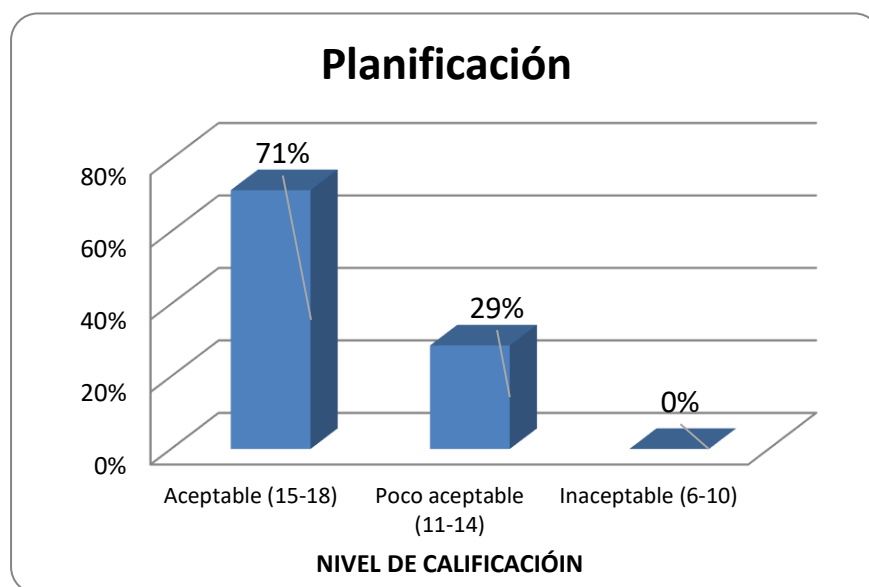


Figura 6: Planificación

Interpretación:

Como se determina en la tabla 13 y figura 6 el 71% de los encuestados afirma que la planificación dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo se realiza en forma aceptable, mientras que el 29% restante considera que se efectúa de manera poco aceptable.

Tabla 14: Nivel de la Dimensión organización

Nivel de calificación	Organización	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable (17-21)	29	83
Poco aceptable (12-16)	6	17
Inaceptable (7-11)	0	0
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

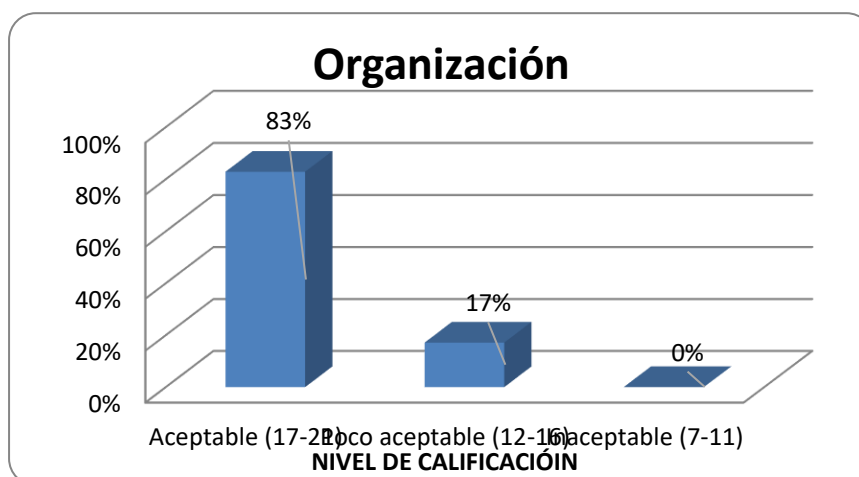


Figura 7: Organización

Interpretación:

Según lo describe la tabla 9 y figura 7 el 83% de los encuestados afirma que la organización de la Unidad Educativa Juan Montalvo se realiza de forma aceptable, mientras que el 17% restante considera que se efectúa de manera Inaceptable

Tabla 15: Nivel de la Dimensión Dirección

Nivel de calificación	Dirección	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable (15-18)	16	46
Poco aceptable (11-14)	13	37
Inaceptable (6-10)	6	17
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

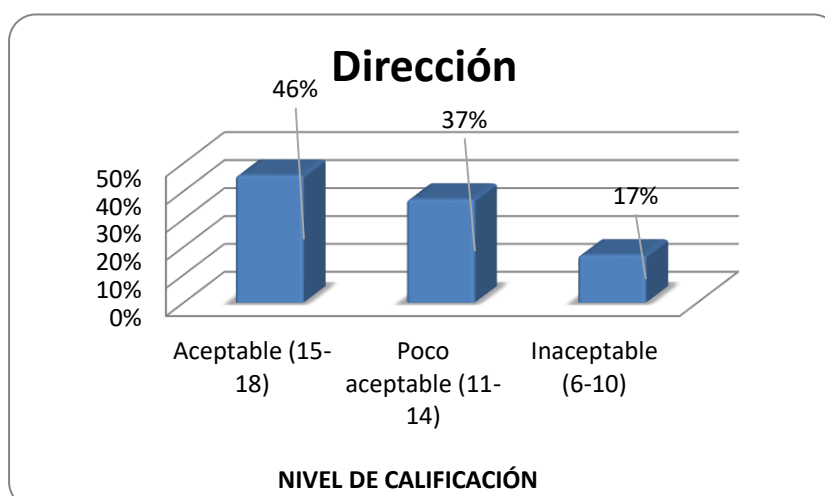


Figura 8: Dirección

Interpretación:

La interpretación se visualiza en la tabla 15 y figura 8, el 46% de encuestados afirma que la dirección de la Unidad Educativa Juan Montalvo se realiza de forma aceptable, mientras que el 37% de ellos opinan que la dirección es poco aceptable y el 17% restante considera que se efectúa de manera inaceptable.

Tabla 16: Nivel de la Dimensión Control

Nivel de calificación	Control	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aceptable (15-18)	25	71
Poco aceptable (11-14)	10	29
Inaceptable (6-10)	0	0
Total	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

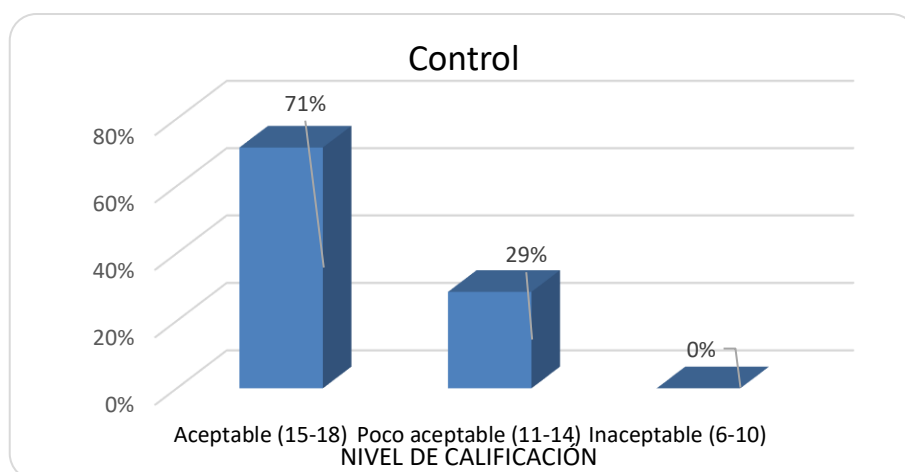


Figura 9: Control

Interpretación:

Según se concibe en la tabla 16 y figura 9, el 71% de los encuestados afirma que el control dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo es aceptable, mientras que el 29% restante considera que se efectúa de manera poco aceptable, deberían mejorar su nivel un poco más.

IV. DISCUSIÓN

Entre sus primordiales descubrimientos de estudio recalca la relación con aspectos confiables con una divergencia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación existente entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo en el cantón Baba, Los Ríos, 2018, además de igualar el nivel de liderazgo directivo a través de sus dimensiones liderazgo autoritario, administrativo y *laissez faire* y así identificar el nivel de gestión administrativa en sus dimensiones planificación, organización, dirección y control; lo que permitió conocer en qué medida el liderazgo y la gestión administrativa son dependientes ..

Los resultados descriptivos, en relación a la variable 1 sobre el liderazgo directivo y de acuerdo tabla 3 y la figura se observa que el 57%, meditan que el nivel de la variable es regular liderazgo directivo esto quiere decir que las relaciones entre colegas no están pasando por un buen momento y necesitan urgente mejorar el ambiente de trabajo; ya que esta desistiendo.

En derivación, estos hallazgos se ven confirmados con la teoría Taype (2015) el tipo de fortalecimiento de relaciones de trabajo ha venido ocasionando inestabilidad en los diferentes centros educativos, especialmente en el liderazgo directivo, ya que no cumple su función como autoridad, y esto afecta el aspecto financiero, generando molestia entre el director y equipo de trabajo. En las distintas instituciones se ha presentado una gama de competencia, lo cual ha permitido que haya un esfuerzo laborable por parte de los docentes que lo conforman; por este inconveniente, es necesario contar con la ayuda de habilidades directivas y gestión de recursos humanos, se hace significativa la cual tiene una similitud con Garzón (2011) afirma: liderazgo directivo no cumple su función como autoridad, ya que está afectando especialmente todo lo relacionado en financiero esto sin duda generaría molestia entre el director y equipo de trabajo. Estos resultados no coinciden con lo manifestado por Solórzano (2017) en su tesis liderazgo no guarda compatibilidad en la calidad de la gestión educativa docentes de la UGEL 03- Lima, en el tiempo Marzo- mayo del 2009, manifestó con un 95% de probabilidad el liderazgo de los directores es alta se vincula con el desempeño similitud con Reyes (2018) liderazgo directivo no cumple su función como autoridad, ya que está afectando especialmente todo lo relacionado en financiero esto sin duda generaría molestia

Las puntuaciones obtenidas a nivel de la dimensión liderazgo administrativo han obtenido un nivel de bueno en un 91%, lo cual queda plasmado a nivel de las personas encuestadas en la tabla 5 y figura 3, coincide con Cenzo (2009) consiste en ejecutar las tareas de una manera eficiente y con mucha eficacia, esto se logra trabajando en equipo ya que estas dos funciones nos ayudan a obtener un diagnóstico de cómo está la situación laboral y administrativo internamente de la institución

Los puntajes logrados a nivel de la dimensión liderazgo autoritario se han ubicado en un nivel regular en un 40%, lo cual se logró obtener a nivel de los individuos encuestados tabla 4 y figura 2, mantiene una similitud con la teoría de Cochachil (2012), se caracteriza por implantar órdenes a su equipo sin respetar tiempo ni espacio sin decírselo con anticipación, sólo espera que la labor sea eficiente

Los porcentajes obtenidos en la dimensión liderazgo Laissez faire se han colocado en un nivel regular con un 40%, lo cual queda demostrado a nivel de los encuestados en la tabla 6 y figura 4, mantiene una similitud con la teoría de, Yunga F. (2017) arroja similares al no presentarse una relación deficiente ya que no demuestra ningún entusiasmo por sacar adelante a su equipo de trabajo.

Los puntajes adquiridos en el nivel de la variable gestión administrativa de la unidad educativa Juan Montalvo se han ubicado en un nivel Aceptable con el 74%, lo cual queda confirmado por los sujetos encuestados en la tabla 7 y figura 5 afirma con lo logrado por Chipana I, (2010) tesis “La gestión administrativa de los directores y su relación con el clima organizacional demuestran que la I.E objeto de estudio se ha conseguido una acción eficiente y poderosa respecto de la gestión administrativa, en tanto no se orienta de manera adecuada a las actividades pedagógicas e institucionales. Por otra parte, tiene algo de similitud con lo expuesto por Reyes (2018) en su tesis. La gestión administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, 2013; universidad Cesar Vallejo- Perú”, en la cual, manifiesta que la gerencia administrativa es eficiente. en cambio, se constriñe que solamente el 34.2% de los catedráticos efectúa la contextualización de contenidos en su planificación, el 45.6% no siempre considera fortalezas y debilidades de los alumnos para el óptimo desarrollo de sus clases y el 60.0% evidencia bajo interés por ejecutar procesos educativos desafiantes.

Las puntuaciones alcanzadas a nivel de la dimensión planificación han obtenido un nivel es aceptable en un 71%, lo cual queda confirmado a nivel de las personas encuestados en la tabla 8 y figura 6, en cambio difiere con Chipana, I (2010). Es la primera función administrativa básica ya que lo primero que se debe de hacer es planificar, sin embargo, es un signo de nuestra ciencia organizacional en lo educativo es la negatividad firmeza a planificar nuestro quehacer.

Los resultados establecidos a nivel de la dimensión organización se han situado aceptable en un 83%, lo cual queda confirmado a nivel de los dominados encuestados en la tabla 9 y figura 7, en la unidad educativa Juan Montalvo tenga coincida con lo que expone Bullón (2017) la misma que están establecidas en las cuales pueden estar relacionadas con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas que se han fijado de una manera eficiente.

Los datos detectados en la dimensión dirección en la institución se han situado en un nivel aceptable en un 46%, lo cual permanece demostrado a nivel de los sujetos encuestados en la tabla 10 y figura 8, coincide Bullón (2017) consiste en dirigir las actividades que se van a realizar en las diferentes áreas operacionales y esto se lograra con la colaboración y la constancia de los colaboradores mediante la comunicación preestablecidas entre todos los involucrados que se encuentran motivados por su líder.

Los datos detectados de la dimensión control en la institución han colocado en un nivel aceptable en un 71%, queda confirmado en los sujetos encuestados en la tabla 11 y figura 9. Lo cual difiere Soto (2017) tener una buena revisión debemos de observar un buen rendimiento por parte de los envueltos ya que procura crear con victoria y para esto debemos imaginar acciones talentoso cuando lo amerite.

Saber el análisis inferencial de la correlación general entre las variables liderazgo directivo y gestión administrativa se obtuvo un coeficiente de r de Pearson de $0,638^{**}$, lo cual indica que la correlación derivada fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, se observa en la tabla 1. En la cual concuerda con lo obtenido por Chipana I.(2010)

En la cual determina que entre gestión administrativa y relaciones interpersonales se demuestra que existe una correlación alta, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 72% y que existe una correlación alta, expresado en un 84% Reyes (2018) liderazgo directivo no cumple su función como autoridad, ya que está afectando especialmente todo

lo relacionado en financiero esto sin duda generaría molestia entre el director y equipo de trabajo no cumple su función como autoridad.

Respecto a la relación entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa según la (Tabla 13) se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,407 *, lo cual indica una correlación alta, directa y significativa al nivel $0,015 < 0,1$, concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo autoritario y gestión administrativa de la unidad educativa “Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018, lo cual existe una similitud con Taype (2015) es liderazgo directivo no cumple su función como autoridad, ya que está afectando especialmente todo lo relacionado en financiero esto sin duda generaría molestia entre el director y equipo de trabajo para que se logre cumplir es necesario contar con el refuerzo de habilidades directivas y en la que la gestión del liderazgo explicativo.

Respecto entre el liderazgo administrativo y gestión administrativa (Tabla 14) se logró un coeficiente r de Pearson de 0,587*, indica que una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, deduciendo que existe una relación significativa entre el liderazgo administrativo y gestión administrativa de la unidad educativa “Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018, la cual concuerda con lo expresado por Manrique (2011) El liderazgo del director es un factor muy importante para la función administrativa del colegio Alfa y Omega de la Libertad en su Nivel Primaria Guatemala en donde los profesores opinan que el factor para determinar una buena gestión administrativa es aquella que cumple el director de la institución la cual es de brindarle todo el apoyo necesario para solucionar problemas ocasionados dentro de lugar de trabajo.

Respecto a la correlación entre el liderazgo laissez faire y gestión administrativa se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,413*, lo cual indica (Tabla 15) que existe una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. concluyendo que existe una correlación significativa entre liderazgo laissez faire y gestión administrativa de la unidad educativa “Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018 la cual guarda una similitud con Solórzano (2017) manifestó que con un 95% de probabilidad de que el liderazgo directivo.

Se puede vincular el desempeño que muestre cada uno de los docentes de la UGEL 03- Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009, la cual la dimensión que más afina dentro de la labor académica es el pedagógico (0.619) con una analogía directa y significativa de 0.949.

V. CONCLUSIONES

Primero: El liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018, debido a que en la (tabla 8), reafirman que el 57% de los instructivos inciden que el nivel de la variable liderazgo directivo es regular, que el 23% es bueno y el 9% se efectúa de manera deficiente. Esto pretende decir que si mejora el liderazgo directivo mejor gestión administrativa.

Segundo. - El liderazgo autoritario corresponde con la gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018, debido a que se comprobó (tabla 9) afirman que el 40% de los docentes afirman que el liderazgo autoritario dentro de la unidad educativa es regular; mientras que el 37% opinan que es deficiente y el 23% es bueno; es decir, necesita mejorar su administración para poder mantener una buena relación con la gestión administrativa.

Tercero: El liderazgo administrativo corresponde con la gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018. Los datos obtenidos en la (tabla 10); el 91% de ellos opinan que el liderazgo administrativo es bueno, mientras que el 6% opinan que es regular y el 3% deficiente; es decir, a mayor liderazgo administrativo, mejor gestión administrativa este tipo de líder mantiene una buena coordinación, trabaja en equipo y logra obtener sus objetivos junto con el personal administrativo.

Cuarto: El liderazgo *laissez faire* se concierne con la gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018, según lo describe en la (tabla 11), el 40% de los docentes afirman que este tipo liderazgo *laissez faire*, se realiza de manera regular, mientras que el 31% de ellos señala que es deficiente y el 29% de los restantes considera que es bueno, esto indica que no es el adecuado para administrar dicha institución

En conclusión y según los objetivos planteados en cada una de las variables y con la ayuda de las diferentes teorías se pudieron cotejar los resultados de los datos estadísticos.

VI. RECOMENDACIONES

Una vez elaborada la investigación y según los resultados conseguidos, planteo las siguientes recomendaciones:

Primero: Se pide a directivos de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, que contribuyan el liderazgo, sus directivos para que pueda existir una buena dirección y así pueda funcionar de manera exitosa y se puedan alcanzar las metas propuestas.

Segundo: Del mismo modo se pide al director de la Unidad Educativa “Juan Montalvo”, que ponga en práctica su papel de líder administrativo y su aceptación al desafío de sus limitaciones, la expresión adecuada de sus emociones, el mirar siempre la parte positiva de las personas que tiene a su alrededor, respetar las reglas de comunicación, con el fin de lograr la satisfacción de los trabajadores, alcanzando así un nivel de motivación que lo incentive a realizar su labor, dirigida al logro de los objetivos.

Tercero: El director debe ser capacitado para que pueda seguir ejerciendo su desempeño de una manera efectiva ya que es el tipo de líder que se necesita para sacar adelante a la unidad educativa.

Cuarto: Se recomienda que el liderazgo *laissez faire* no sea tomado en cuenta al momento de ejercerlo como líder ya que es deficiente dentro de una institución. y tomar en cuenta este trabajo de investigación, con el fin de evaluar su desempeño laboral, esté le ayuda a fortalecer el funcionamiento exitoso en la institución.

REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (1996). La escuela como organización inteligente. © by Editorial Troquel, 5.6.
- Angulo, J. (2016). El Liderazgo directivo y su incidencia en el clima Institucional. Esmeralda - Ecuador.
- Araya, I. (2012). Construyendo el perfil por competencias para el profesional profesional en Educación Comercial. Revista Electrónica Educare, 212.
- Bolivar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su papel en la mejora una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9-33.
- Bullón, C. (2017). Gerencia administrativa y su incidencia en los conflictos laborales Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa 2016. Perú.
- Campos, L. (2008). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del Distrito de Ventanilla – región Callao. Perú.
- Castillo, A. (2005). Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del. Cuaderno de Investigación en la Educación.
- Castro, R. (6 de junio de 2013). <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/.../Capitulo%202.pdf?> Obtenido de Antecedentes y Desarrollo de las Teorías de Liderazgo: Estudios de la Universidad Estatal de Ohio
- Chamorro, D. (2005). Factores Determinantes del Estilo de Liderazgo del Director/a. Madrid: core.ac.uk.
- Chaparro, J. (2017). Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho - 2016 . Perú.
- Chipana, I. (2010). Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06. Perú.
- Cochachi, T. (2012). Estilos de liderazgo y autoevaluacion del desempeño docente. Lima-Perú.

- Contreras, L. (2017). Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – Región Callao. Lima - Perú.
- Cruz, J. (18 de Julio de 2012). <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>. Obtenido de Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control (Gestiopolis): WebProfit Ltda.
- Dalton, Dawn, Watts, M. (2007). Relaciones Humanas. En D. G. By Marie Dalton, Relaciones Humanas (pág. 2). México: tercera edicion.
- Fabara, E. (2011). La situación de los directivos de la institucion educativa en el Ecuador. Ecuador.
- Ferrer, J. (31 de julio de 2010). <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fK5UhfbK7hEJ:metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ec>. Obtenido de Blogger: Conceptos basicos de metodologia de la investigación: Barcelona - Anzoátegui, venezuela
- Freire, S. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. En S. F. Miranda, Avances de la Investigación (pág. 11). Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Garzón, E. (2011). La situación de los directivos en las istituciones educativas del Ecuador. Ecuador.
- Guadamuz, J. (2015). Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya. Managua - Nicaragua.
- Huamanyauri, B. I. (2015). Liderazgo directivo y gestión administrativa en lasen las institucion educativa UGEL N°15. Perú.
- Jurado, S. (5 de Abril de 2018). <https://amazonia-teamfactory.com/blog/10-estilos-liderazgo-organizacional/>. Obtenido de Amazonia Team Factory: Carretera de Fuenfría Km 3.9

- Lopez, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Mauro: El camino del líder, 2.
- Louffat, E. (2012). Gestión administrativa y calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016. Perú.
- Manrique, P. (2011). Liderazgo directivo y la gerencia administrativa en la institución educativa José Antonio Encinas UGEL06. Perú.
- Marconi, J. (25 de abril de 2012). <https://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>. Obtenido de Monografias.com: LA CEIBA, HONDURAS, C.A.
- Meneses, J. (10 de julio de 2016). e considera que una investigación tienes justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, proponen estrategias que contribuyen a la solución de dicho problema planteado. Según: John Henry A. Morales. Obtenido de Blog.
- Monje, C. (2011). Libro didactico de metodología de la investigación de ciencias sociales cuantitativa - cualitativa. Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf, 15,16. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/.../Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>: Neiva
- Paiva, O. (2018). Gestión de la calidad del servicio y la satisfacción del usuario de la municipalidad distrital de La Unión. Piura.
- Pazmino, Beltrán, Gallardo, G. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: Caso pymes provincia de Tungurahua Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 363.
- Perez, C. (31 de Mayo de 2012). <http://liderazgoadministrativo.blogspot.com/>. Obtenido de Mis Blogs Liderazgo administrativo: Web

- Plasencia, M. (2017). Gestión administrativa y calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016. Perú.
- Rafino, M. (22 de noviembre de 2018). [https://www.ecured.cu/Control_\(Administraci%C3%B3n\)](https://www.ecured.cu/Control_(Administraci%C3%B3n)). Obtenido de [https://www.ecured.cu/Control_\(Administraci%C3%B3n\): Gestioplis](https://www.ecured.cu/Control_(Administraci%C3%B3n):_Gestioplis)
- Reategui, C. (2016). La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial. Tarapoto- Perú.
- Reyes, T. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao. Lima - Perú.
- Riquelme, M. (19 de Marzo de 2019). La principal función del control es efectuar una medición de los resultados obtenidos, compararlos con los resultados planeados para buscar una mejora continua. Por ello esta se considera una labor de seguimiento enfocada a corregir las desviaciones que p. Obtenido de Web y empresas: Last updated
- Rosales, R. (1997). Estilos de dirección y clima organizacional. Revista de ciencias sociales, 5,6.
- Ruiz de la Cruz, G. (2011). influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas. Lima Peru.
- Ruiz, P. (2012). http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf. Obtenido de Red Tercer Milenio: ISBN 978-607-733-111-7
- Solórzano, D. (2017). Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06. Perú.
- Sorados, M. (2010). Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06. Perú.

- Soto, R. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital san Pedro de Chaná – Huari,. Huacho - Perú.
- Taype, M. (2015). Liderazgo directivo y gestión administrativa. Perú.
- Torricella, R. (01 de Octubre de 2018). https://www.ecured.cu/Funciones_de_la_direcci%C3%B3n. Obtenido de EcuRed: Enciclopedia Cubana: La habana Cuba
- Uribe, M. (2017). Liderazgo y competencias directivas para la efioacia escolar: Experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 152.
- Weintein, J. (2002). Calidad y gestión en Educación. Pensamiento educativo, 54.
- Welsch, Hilton, R. (2005). Presupuesto: planificación y control. Naucalpan de Juarez, Edo de México: universidades personed.
- Yunga, F. (2017). El liderazgo educativo y el desempeño de directivos u docentes. Ecuador.
- Zela, M. (2008). Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa - 2007. Juliaca (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis de maestría. Perú.

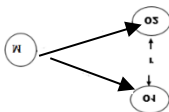
ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del Cantón Baba, los Ríos, 2018”

AUTOR(A): Lic. Sara Rosero Rosero

ASESOR: Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinarla relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018” Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descriptivo-Correlacional</p>	<p>Población 35 docentes sección vespertina de la Unidad Educativa “Juan Montalvo”.</p>
<p>Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del Cantón Baba, Los Ríos, ¿2018?</p> <p>¿En qué medida está relacionada el liderazgo administrativo y gerencia administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, ¿2018”?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo laissez-faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018?</p>	<p>Objetivo Específicos: Determinar la relación entre relaciona liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del Cantón Baba, Los Ríos, 2018”</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo administrativo y gerencia administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”</p> <p>Identificar la relación entre liderazgo laissez-faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”</p>	<p>Hipótesis específicas: H1: Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”. H2: No Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”. H3: Establecer la relación entre liderazgo administrativo y gerencia administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”. H3: No Existe relación significativa entre liderazgo administrativo y gerencia administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”. H4: Existe relación significativa entre liderazgo laissez-faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”. H4: No Existe relación significativa entre liderazgo laissez-faire y gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018”.</p>	<p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M((M)) --> O1((O1)) M --> O2((O2)) O1 --> r((r)) O2 --> r </pre> <p>Donde: M: Muestra O1: Liderazgo Directivo O2: Gestión administrativa r: Relación entre las variables</p>	<p>Muestreo 35 docentes sección vespertina de la Unidad Educativa “Juan Montalvo”.</p> <p>Muestra: Censal</p>

Anexo N° 2: Cuestionario N° 1

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la opinión del personal docente sobre el tipo de liderazgo del director en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Instrucciones

Estimado personal docente, marque con una X la opción de respuesta que se da en cada una de las siguientes afirmaciones. Debes de tener en cuenta la escala de valores de las respuestas. Te pedimos, lo hagas con la mayor sinceridad posible y así poder cumplir el objetivo de la presente investigación

Bueno= 3 Regular= 2 Deficiente= 1

N o	ITEMS	1	2	3
	Dimensión Liderazgo Autoritario			
	Indicador: Incumplimiento de normas			
	1.-El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente			
	2.- El director asume sus actividades sin llegar al término de evitarlas			
	Indicador Prepotencia			
	3.El director impone las reglas que se han de seguir en la institución			
	4.El equipo directivo de la Unidad Educativa fija límites dentro de los cuales se debe realizar el trabajo.			
	Indicador: Poca confianza			
	5.-El director brinda confianza a su equipo de trabajo dentro y fuera de la institución			
	6.-El director socializa con su equipo de trabajo al momento de convocar a reuniones.			
	Dimensión Liderazgo administrativo			
	Indicador Plan estratégico			
	7.-El director elabora el plan estratégico junto con su personal directivo.			
	8.-El director construye sus estrategias junto al personal docente de la Unidad Educativa.			
	9.-El director socializa estrategias a cada uno de su personal directivo.			
	Indicador: Trabajo de equipos			

	10.-El director actúa con responsabilidad con el equipo de trabajo.			
	11.-El director distribuye las funciones al personal según roles de manera específico.			
	Indicador: Logro de objetivos			
	12.-El director logra sus objetivos siempre que se lo propone.			
	13.-El director cumple sus metas de participación en las labores del personal administrativo.			
	14.-El director le gusta cumplir sus actividades en un tiempo determinado.			
	Dimensión Laissez-faire			
	Indicador: Falta de compromiso			
	15.-El director realiza reuniones con frecuencia con su personal administrativo sin asumir responsabilidades.			
	16.-Los directivos evaden su responsabilidad al momento de reunirse con su equipo de trabajo.			
	Indicador: Ausencia de apoyo			
	17.-El director demuestra ausencia de apoyo durante su jornada de trabajo.			
	18.-El director coordina con su personal directivo cuando se lo necesita			
	Indicador Desinterés			
	19.-El director demuestra desinterés al momento de tomar decisiones.			
	20.-El director no muestra interés al momento de brindar el apoyo necesario a su personal.			

1) Cuestionario del Liderazgo Directivo

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario de Liderazgo Directivo

Objetivos: El siguientes Instrumento tiene como finalidad conocer el tipo de liderazgo que existe en la Unida Educativa Juan Montalvo.

Autor: Sara Rosero Rosero (2018)

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Sujetos de aplicación: Docentes de la jornada Vespertina

Significación: Mide el nivel del Liderazgo directivo

Estructura: La escala consta de 20 ítems, con 03 alternativas en grados variables:
Deficiente, Regular, Bueno.

Técnica:

- Observación
- Cuestionario

Puntuación y escala

Puntuación Numérica	Rango o nivel
1	Deficiente: Inicio
2	Regular: Proceso
3	Bueno: Logro destacado

1) Cuestionario del Gestión Administrativa

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario de la Gestión administrativa

Objetivos: El siguientes Instrumento tiene como finalidad conocer el tipo de gestión administrativa que existe en la Unida Educativa Juan Montalvo.

Autor: Sara Rosero Rosero (2018)

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Sujetos de aplicación: Docentes de la jornada Vespertina

Significación: Mide el nivel de la gestión administrativa

Estructura: La escala consta de 25 ítems, con 03 alternativas en grados variables Nunca, A veces, Siempre.

Técnica:

- Observación
- Cuestionario

Puntuación y escala

Puntuación Numérica	Rango o nivel
1	Nunca: Inicio
2	A veces: Proceso
3	Siempre: Logro destacado

Anexo N° 3: Cuestionario Gestión administrativa

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la opinión del personal docente sobre el tipo de Gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018

Instrucciones

Estimado personal docente, marque con X una la opción de respuesta que se da en cada una de las siguientes afirmaciones. Debes de tener en cuenta la escala de valores de las respuestas. Te pedimos, lo hagas con la mayor sinceridad y así poder cumplir el objetivo de la presente investigación.

Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1

	ITEMS	1	2	3
N	Variable: Gestión Administrativa			
	<i>Dimensión Planificación</i>			
	<i>Indicador: Plan estratégico</i>			
	1. La gestión administrativa cuenta con un plan estratégico.			
	2. La gestión administrativa da a conocer a Ud. los objetivos estratégicos de su proyecto institucional?			
	<i>Indicador Toma de decisiones</i>			
	3.- El director impone las reglas que se han de seguir en la institución.			
	4.-El equipo directivo de la Unidad Educativa fija límites dentro de los cuales se debe realizar el trabajo			
	<i>Indicador Logro de Objetivos</i>			
	5.-. Los objetivos logrados de la Administración se dan a conocer a la comunidad educativa y personal de apoyo.			
	6.-La gestión administrativa cuenta con la intervención de Ud. para alcanzar el logro de objetivos de la Unidad Educativa.			
	<i>Dimensión Organización</i>			
	<i>Indicador Esfuerzo de trabajo</i>			
	7.-La gestión administrativa realiza un esfuerzo de trabajo en conjunto con sus directivos de Unidad Educativa.			
	8.- La gestión administrativa de la Institución Educativa trabaja con su equipo directivo.			
	<i>Indicador Coordinación</i>			
	9.- La gestión administrativa coordina su plan estratégico con su personal administrativo.			

10.- la gestión administrativa realiza actividades de coordinación que permiten generar logros.			
<i>Indicador Trabajo en equipo</i>			
11.- La gestión administrativa realiza su trabajo en equipo para arreglar la infraestructura de la institución.			
12.- La Gestión administrativa de la Unidad Educativa cumple con un buen desempeño de trabajo en equipo.			
<i>Dimensión Dirección</i>			
<i>Indicador Motivación</i>			
13.- La gestión administrativa motiva a su equipo directivo dentro y fuera de la institución.			
14.- La gestión administrativa gestiona compromisos para mejorar las condiciones institucionales			
<i>Indicador: Logros de Objetivos</i>			
16.- La gestión administrativa con el personal administrativo cumplen con los objetivos propuestos en la Unidad Educativa			
17.- la gestión administrativa logra sus objetivos con la colaboración de su personal directivo.			
<i>Indicador: Comunicación</i>			
18.- La gestión administrativa establece el dialogo con el personal docente de Unidad Educativa			
19.- La gestión administrativa se mantiene una buena comunicación con los directivos que conforman la Unidad Educativa?			
<i>Dimensión Control</i>			
<i>Indicador: Actividades subordinadas</i>			
20.- La gestión administrativa emplea actividades subordinadas al momento de tomar el control que se ajustan a la Unidad Educativa.			
21.- La gestión administrativa se sistematiza operativamente el control funcional en la Unidad Educativa.			
<i>Indicador Monitoreo</i>			
22.- La gestión administrativa establece un plan de supervisión y monitoreo en la institución?			
23.- La gestión administrativa realiza el monitoreo a las labores realizadas por el personal de la Institución			
<i>Indicador Planeación</i>			
24.- La gestión administrativa planifica actividades que servirán para efectivizar las metas adquiridas en la institución.			
25.- El personal administrativo accede al acompañamiento de planeación para mejorar su competitividad actual.			

Anexo N° 4: Validez por criterio de jueces o expertos

VARIABLE		INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Liderazgo autoritario	Incumplimiento de normas	1.-El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente				✓		✓		✓		✓		
			2.-El director asume sus actividades sin llegar al término de evitarlas				✓		✓		✓		✓		
		Prepotencia	3.-El director impone las reglas que se han de seguir en la institución.				✓		✓		✓		✓		
			4.-El equipo directivo de la Unidad Educativa fija límites dentro de los cuales se debe realizar el trabajo				✓		✓		✓		✓		
		Poca Confianza	5.-El director brinda confianza a su equipo de trabajo dentro y fuera de la institución				✓		✓		✓		✓		
			6.-El director socializa con su equipo de trabajo al momento de convocar a reuniones.				✓		✓		✓		✓		
	7.-El director brinda apoyo al personal administrativo cuando lo amerita.					✓		✓		✓		✓			
	8.-El director elabora el plan estratégico junto con su personal directivo.					✓		✓		✓		✓			
	Liderazgo administrativo	Plan estratégico	9.-El director construye sus estrategias junto al personal docente de la Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓		
			10.-El director socializa estrategias a cada uno de su personal directivo.				✓		✓		✓		✓		
			11.-El director actúa con responsabilidad con el equipo de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	12.-El director distribuye las funciones al personal según roles de manera específico.				✓		✓		✓		✓		
			13.-El director logra sus objetivos siempre que se lo propone.				✓		✓		✓		✓		
		Logro de objetivos	14.-El director cumple sus metas de participación en las labores del personal administrativo.				✓		✓		✓		✓		
	Liderazgo laissez faire		Falta de compromiso	15.-El director realiza reuniones con frecuencia con su personal administrativo sin asumir responsabilidades.				✓		✓		✓		✓	
		16.-Los directivos evaden su responsabilidad al momento de reunirse con su equipo de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		Ausencia de apoyo	17.-El director no muestra interés al momento de brindar el apoyo necesario a su personal.				✓		✓		✓		✓		
			18.-El director demuestra ausencia de apoyo durante su jornada de trabajo				✓		✓		✓		✓		
		Desinterés	19.-El director demuestra desinterés al momento de tomar decisiones				✓		✓		✓		✓		
			20.-El director no muestra interés al momento de brindar el apoyo necesario a su personal.				✓		✓		✓		✓		

Anexo N° 5: Validez por criterio de jueces o expertos

VARIABLE	NOMBRE	CODIGO	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Plan estratégico	La gestión administrativa cuenta con un plan estratégico.				✓		✓		✓		✓		
			2. La gestión administrativa da a conocer a Ud. los objetivos estratégicos de su proyecto institucional?				✓		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	3.- La gestión administrativa toma decisiones en conjunto con el personal directivo.				✓		✓		✓		✓		
			4.- la gestión administrativa contribuye al desarrollo institucional la toma de decisiones				✓		✓		✓		✓		
		Logro de objetivos	5.- Los objetivos logrados de la Administración se dan a conocer a la comunidad educativa y personal de apoyo.				✓		✓		✓		✓		
			6.-La gestión administrativa cuenta con la intervención de Ud. para alcanzar el logro de objetivos de la Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN	Esfuerzo de trabajo	7.-La gestión administrativa realiza un esfuerzo de trabajo en conjunto con sus directivos de Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓		
			8.- La gestión administrativa de la Institución Educativa trabaja con su equipo directivo.				✓		✓		✓		✓		
		Coordinación	9.- La gestión administrativa coordina su plan estratégico con su personal administrativo.				✓		✓		✓		✓		
			10.- la gestión administrativa realiza actividades de coordinación que permiten generar logros.				✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	11.- La gestión administrativa realiza su trabajo en equipo para arreglar la infraestructura de la institución.				✓		✓		✓		✓		
			12.- La Gestión administrativa de la Unidad Educativa cumple con un buen desempeño de trabajo en equipo.				✓		✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN	Motivación	13.- La gestión administrativa motiva a su equipo directivo dentro y fuera de la institución.				✓		✓		✓		✓		
			14.- La gestión administrativa gestiona compromisos para mejorar las condiciones institucionales				✓		✓		✓		✓		
		Logros de objetivos	16.- La gestión administrativa con el personal administrativo cumplen con los objetivos propuestos en la Unidad Educativa				✓		✓		✓		✓		
	Comunicación	17.- la gestión administrativa logra sus objetivos con la colaboración de su personal directivo.				✓		✓		✓		✓			
		18.- La gestión administrativa establece el dialogo con el personal docente de Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓			
		19.- La gestión administrativa se mantiene una buena comunicación con los directivos que conforman la Unidad Educativa?				✓		✓		✓		✓			
	CONTROL	Actividades subordinadas	20.- La gestión administrativa emplea actividades subordinadas al momento de tomar el control que se ajustan a la Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓		
			21.- La gestión administrativa se sistematiza operativamente el control funcional en la Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓		
		Monitoreo	22.- La gestión administrativa establece un plan de supervisión y monitoreo en la institución				✓		✓		✓		✓		
			23.- La gestión administrativa realiza el monitoreo a las labores realizadas por el personal de la Institución				✓		✓		✓		✓		
		Planeación	24.- La gestión administrativa planifica actividades que servirán para efectivizar las metas adquiridas en la institución.				✓		✓		✓		✓		
			25.-El personal administrativo accede al acompañamiento de planeación para mejorar su competitividad actual.				✓		✓		✓		✓		

Anexo N° 5: Base de datos de confiabilidad

		Liderazgo directivo																				
		Liderazgo Autoritario							Liderazgo Administrativo								Liderazgo Laissez Faire					Suma de Items
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
MUESTRA	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	45
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	55
	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
	4	1	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	46
	5	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	45
	6	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	27
	7	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	46
	8	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	1	40
	9	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55
	10	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	50
	11	1	3	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	46
	12	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	45
	13	2	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	44
	14	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	48
	15	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	45
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	39
	17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	47
	18	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	53
	19	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	48
	20	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	45
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	34
	22	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	42
	23	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	48
	24	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	49
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	57
	26	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	34
	27	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	40
	28	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	44
	29	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	47
	30	1	3	1	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	40
	31	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	39
	32	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
	33	2	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	46
	34	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	48
	35	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	45
	Suma Total	67	90	71	78	55	53	52	94	96	99	101	98	98	91	97	89	69	67	69	61	1595
	Media	1.91	2.57	2.03	2.23	1.57	1.51	1.49	2.69	2.74	2.83	2.89	2.80	2.80	2.60	2.77	2.54	1.97	1.91	1.97	1.74	45.57
	Varianza	0.73	0.49	0.68	0.65	0.49	0.67	0.55	0.40	0.26	0.21	0.16	0.16	0.22	0.36	0.18	0.43	0.68	0.96	0.91	0.67	9.86 43.37

Estadísticas de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	20

Interpretación: En esta tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,813, que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015: 49), corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Liderazgo Directivo.

Anexo N° 6. Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El cuestionario de Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018.

OBJETIVO: Conocer el tipo de liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Personal administrativo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Tumbes, Agosto 4 del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

Anexo N° 7. Base de datos de confiabilidad

		Gestión administrativa																										
		Planificación						Organización							Dirección						Control						Suma de ítems	
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
MUESTRA	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	63	
	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	66	
	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	63	
	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	66	
	6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	
	7	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
	8	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
	10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
	11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	65
	12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	69
	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	71
	14	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	61
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
	16	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	61
	17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	61
	18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	67
	20	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	59
	21	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	51
	22	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	62
	23	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	57
	24	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	60
	25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	63
	26	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
	27	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	56
	28	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	29	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	58
	30	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	57
	31	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	63
	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	73
	33	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66
	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	73
	35	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	54
Suma Total		97	85	95	95	89	91	93	95	98	97	96	94	87	59	84	78	79	86	88	82	91	97	98	96	90		2240
Media		2.77	2.43	2.71	2.71	2.54	2.60	2.66	2.71	2.80	2.77	2.74	2.69	2.49	1.69	2.40	2.23	2.26	2.46	2.51	2.34	2.60	2.77	2.80	2.74	2.57		64.00
Varianza		0.36	0.43	0.39	0.21	0.31	0.25	0.41	0.27	0.22	0.18	0.26	0.22	0.49	0.52	0.72	0.65	0.73	0.55	0.55	0.41	0.31	0.18	0.16	0.20	0.31	9.28	47.76

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	25

Interpretación: En esta tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue 0.839, que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015: 49), corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Gerencia Administrativa.

Anexo N° 8. Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión administrativa

DIRIGIDO A: Personal docente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Tumbes, agosto 4 del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

Anexo N° 9. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El cuestionario de Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018.

OBJETIVO: Conocer el tipo de liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Personal administrativo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Bajaan Pérez, Sonia María

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Babahoyo, 24 de abril del 2019.



Msc Sonia Bajaan Pérez
EVALUADOR

Anexo N° 10. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión administrativa en la en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión administrativa

DIRIGIDO A: Personal directivo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Bajaan Pérez, Sonia María

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Babahoyo, abril 24 del 2019.



Msc Sonia Bajaan Pérez
EVALUADOR

Anexo N° 11. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN Cuestionario II GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	✓			
Claridad en la redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Observaciones:

Ninguna

Validado por:	Sonia Bafañá Pérez	C.I. N°:	1201068069
Profesión:	Maestro en diseño Curricular		
Lugar de Trabajo:	Baba - Los Rios		
Cargo que desempeña:	Rectora		
Lugar y fecha de validación:	Baba 24-4-2019		
Firma:	Sonia de Salazar		


Anexo N° 12. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN Cuestionario I Dirigido a Los directivos

APRECIACIÓN CUALITATIVA				
CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	✓			
Claridad en la redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Observaciones:

Ninguna

Validado por:	Donia Bafañá Pérez	C.I. N°:	1201068069
Profesión:	Maestr en Diseño Curricular		
Lugar de Trabajo:	Baba - Los Ríos		
Cargo que desempeña:	Rectora		
Lugar y fecha de validación:	Baba, 24/4/2019		
Firma:			

Anexo N° 13. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El cuestionario de Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018.

OBJETIVO: Conocer el tipo de liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Personal administrativo

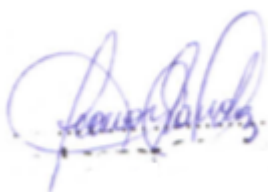
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Chica Leonor

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Babahoyo, 6 de mayo del 2019.



Msc Leonor Sánchez Chica
EVALUADOR

Anexo N° 15. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión administrativa en la en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión administrativa

DIRIGIDO A: Personal directivo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Chica Leonor

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Babahoyo, abril 24 del 2019.

Msc Sánchez Chica Leonor
EVALUADOR

Anexo N° 16. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El cuestionario de Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018.

OBJETIVO: Conocer el tipo de liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Personal administrativo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ochoa Carrión Gladys del Rocío

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Babahoyo, 6 de mayo del 2019.

Msc Ochoa Carrión Gladys del Rocío
EVALUADOR

Anexo N° 17. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El cuestionario de gestión administrativa en la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba, Los Ríos, 2018.

OBJETIVO: Conocer el tipo de liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Personal administrativo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ochoa Carrión Gladys del Rocío

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Babahoyo, 6 de mayo del 2019.



Msc Ochoa Carrión Gladys del Rocío
EVALUADOR

Anexo N° 18. Matriz de validación de instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN Cuestionario II GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	✓			
Claridad en la redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Observaciones:

Validado por:	<i>Glady's Ochoa Barrios</i>	C.I. N°:	<i>07030060-2</i>
Profesión:	<i>Psicóloga Educativa</i>		
Lugar de Trabajo:	<i>O.E. Ecomuecho</i>		
Cargo que desempeña:	<i>Coordinadora</i>		
Lugar y fecha de validación:	<i>Bohío, 05 de mayo del 2019.</i>		
Firma:	<i>[Firma]</i>		

Anexo 19: Base de datos para correlación liderazgo directivo

BASE DE DATOS PARA CORRELACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 20. Base de datos de correlación gestión administrativa

Gestión administrativa																																							
Planificación						D1	%	Nivel	Organización						D2	%	Nivel	Dirección						D3	%	Nivel	Control						D4	%	Nivel	V2	%	Nivel	
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18				19	20	21	22	23	24							25
3	2	3	3	3	2	16	89	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	2	19	90	ACEPTABLE	2	3	2	2	3	3	15	83	ACEPTABLE	1	2	3	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	63	84	ACEPTABLE	
3	3	3	3	2	3	17	94	ACEPTABLE	3	2	3	2	3	3	19	90	ACEPTABLE	2	2	3	3	3	3	16	89	ACEPTABLE	2	2	3	3	2	2	14	78	POCO ACEPTABLE	66	88	ACEPTABLE	
3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	1	3	3	3	3	19	90	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	73	97	ACEPTABLE	
3	2	2	3	2	3	15	83	ACEPTABLE	3	3	3	3	2	2	18	86	ACEPTABLE	2	3	3	2	2	3	15	83	ACEPTABLE	2	3	3	3	2	2	15	83	ACEPTABLE	63	84	ACEPTABLE	
3	2	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	2	3	2	19	90	ACEPTABLE	1	2	2	3	3	3	14	78	POCO ACEPTABLE	2	2	3	3	3	3	16	89	ACEPTABLE	66	88	ACEPTABLE
2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ACEPTABLE	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ACEPTABLE	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ACEPTABLE	51	68	POCO ACEPTABLE	
3	3	3	2	3	3	17	94	ACEPTABLE	1	3	3	3	3	3	19	90	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	71	95	ACEPTABLE	
3	3	3	2	3	3	17	94	ACEPTABLE	1	2	3	3	3	3	18	86	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	70	93	ACEPTABLE	
3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	75	##	ACEPTABLE	
3	2	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	74	99	ACEPTABLE	
3	3	3	3	2	2	16	89	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	3	2	3	3	3	15	83	ACEPTABLE	1	1	2	3	3	3	13	72	POCO ACEPTABLE	65	87	ACEPTABLE	
3	2	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	3	3	1	3	3	14	78	POCO ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	69	92	ACEPTABLE	
3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	3	3	1	3	3	14	78	POCO ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	71	95	ACEPTABLE	
3	2	3	2	2	2	14	78	POCO ACEPTABLE	3	3	3	3	3	2	19	90	ACEPTABLE	2	3	2	3	2	3	15	83	ACEPTABLE	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	61	81	ACEPTABLE	
3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	3	3	3	3	3	16	89	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	73	97	ACEPTABLE	
1	3	1	2	3	2	12	67	POCO ACEPTABLE	3	2	3	3	3	3	20	95	ACEPTABLE	2	2	3	1	2	3	13	72	POCO ACEPTABLE	2	2	3	3	3	3	16	89	ACEPTABLE	61	81	ACEPTABLE	
3	2	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	2	3	3	20	95	ACEPTABLE	1	1	1	1	1	1	6	33	INACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	61	81	ACEPTABLE	
3	3	3	2	2	3	16	89	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	72	96	ACEPTABLE	
2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	3	1	3	3	3	14	78	POCO ACEPTABLE	2	3	2	2	3	3	15	83	ACEPTABLE	67	89	ACEPTABLE	
3	2	3	2	2	2	14	78	POCO ACEPTABLE	3	3	3	3	3	2	19	90	ACEPTABLE	1	3	2	2	2	3	13	72	POCO ACEPTABLE	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	59	79	POCO ACEPTABLE	
3	1	2	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	3	2	2	3	2	2	17	81	ACEPTABLE	1	1	1	1	1	1	6	33	INACEPTABLE	3	3	3	2	2	2	15	83	ACEPTABLE	51	68	POCO ACEPTABLE	
3	2	2	2	2	3	14	78	POCO ACEPTABLE	2	2	3	2	2	2	16	76	POCO ACEPTABLE	2	3	2	3	2	3	15	83	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	2	17	94	ACEPTABLE	62	83	ACEPTABLE	
1	2	1	3	3	3	13	72	POCO ACEPTABLE	3	2	3	3	3	2	17	81	ACEPTABLE	1	1	2	2	3	1	10	56	INACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	57	76	POCO ACEPTABLE	
1	2	3	3	2	3	14	78	POCO ACEPTABLE	3	2	3	2	3	3	17	81	ACEPTABLE	2	3	2	3	3	2	15	83	ACEPTABLE	2	2	3	3	2	2	14	78	POCO ACEPTABLE	60	80	ACEPTABLE	
3	3	3	3	2	2	16	89	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	20	95	ACEPTABLE	2	3	1	2	2	2	12	67	POCO ACEPTABLE	3	3	2	2	3	2	15	83	ACEPTABLE	63	84	ACEPTABLE	
3	1	3	3	2	2	14	78	POCO ACEPTABLE	2	2	2	3	2	1	14	67	POCO ACEPTABLE	2	3	2	2	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ACEPTABLE	53	71	POCO ACEPTABLE	
3	1	3	3	3	2	15	83	ACEPTABLE	3	3	3	1	3	2	18	86	ACEPTABLE	1	1	1	1	1	1	6	33	INACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	56	75	POCO ACEPTABLE	
3	3	3	2	3	3	17	94	ACEPTABLE	1	3	1	3	2	3	16	76	POCO ACEPTABLE	1	3	1	1	3	3	12	67	POCO ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	63	84	ACEPTABLE	
3	3	3	2	3	2	16	89	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	1	1	1	1	1	6	33	INACEPTABLE	2	2	3	3	3	2	15	83	ACEPTABLE	58	77	POCO ACEPTABLE	
3	2	3	3	2	2	15	83	ACEPTABLE	2	2	3	2	3	2	16	76	POCO ACEPTABLE	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ACEPTABLE	57	76	POCO ACEPTABLE	
3	3	1	3	3	3	16	89	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	21	100	ACEPTABLE	1	1	1	1	1	3	8	44	INACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	63	84	ACEPTABLE	
3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	20	95	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	73	97	ACEPTABLE	
3	3	3	2	2	2	15	83	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	2	20	95	ACEPTABLE	1	1	3	3	3	2	13	72	POCO ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	66	88	ACEPTABLE	
3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	20	95	ACEPTABLE	3	3	3	3	3	3	18	100	ACEPTABLE	2	3	3	3	3	3	17	94	ACEPTABLE	73	97	ACEPTABLE	
3	2	3	3	1	2	14	78	POCO ACEPTABLE	3	3	3	2	2	2	1	16	76	POCO ACEPTABLE	1	1	3	2	3	2	12	67	POCO ACEPTABLE	1	2	3	2	3	1	12	67	POCO ACEPTABLE	54	72	POCO ACEPTABLE

Anexo 21. Base de datos de correlación liderazgo directivo

		Liderazgo directivo																																	
	Liderazgo Autoritario							D1	%	Nivel	Liderazgo Administrativo								D2	%	Nivel	Liderazgo Laisser Faire					D3	%	Nivel	v1	%	Nivel			
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12	13	14	15				16	17	18	19	20									
MUESTRA	1	2	3	1	1	1	1	2	11	52	DEFICIENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	2	2	1	2	10	67	REGULAR	45	75	REGULAR		
	2	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	1	2	2	2	10	67	REGULAR	55	92	BUENO		
	3	1	3	3	3	2	3	3	18	86	BUENO	3	3	3	3	2	3	3	3	23	96	BUENO	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	56	93	BUENO		
	4	1	2	3	2	2	1	1	12	57	REGULAR	3	3	2	3	3	3	2	3	22	92	BUENO	2	3	1	3	3	12	80	BUENO	46	77	REGULAR		
	5	2	3	3	3	1	1	1	14	67	REGULAR	3	2	3	3	3	2	2	2	20	83	BUENO	3	3	2	1	2	11	73	REGULAR	45	75	REGULAR		
	6	1	2	1	2	2	1	1	10	48	DEFICIENTE	1	2	1	1	2	1	2	2	12	50	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	33	DEFICIENTE	27	45	DEFICIENTE		
	7	2	3	3	3	1	1	1	14	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	2	2	1	2	1	8	53	DEFICIENTE	46	77	REGULAR		
	8	1	3	2	1	1	1	1	10	48	DEFICIENTE	1	2	3	3	3	3	1	3	19	79	BUENO	3	2	4	1	1	11	73	REGULAR	40	67	REGULAR		
	9	3	3	2	2	3	2	3	1	17	81	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	2	3	3	3	3	14	93	BUENO	55	92	BUENO	
	10	2	2	2	2	2	2	1	13	62	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	3	2	2	3	13	87	BUENO	50	83	BUENO		
	11	1	3	2	3	1	1	1	12	57	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	2	1	2	2	10	67	REGULAR	46	77	REGULAR		
	12	3	3	1	2	2	1	2	14	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	1	1	1	1	7	47	DEFICIENTE	45	75	REGULAR		
	13	2	3	1	3	1	2	1	13	62	REGULAR	3	3	3	3	3	3	2	3	23	96	BUENO	2	3	1	1	1	8	53	DEFICIENTE	44	73	REGULAR		
	14	1	2	2	2	2	1	1	11	52	DEFICIENTE	3	3	3	3	2	3	3	3	23	96	BUENO	3	2	3	3	3	14	93	BUENO	48	80	BUENO		
	15	3	2	3	3	1	1	1	14	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	1	1	3	1	1	7	47	DEFICIENTE	45	75	REGULAR		
	16	1	1	1	1	1	1	1	7	33	DEFICIENTE	3	3	3	3	2	3	2	3	22	92	BUENO	2	2	3	1	2	10	67	REGULAR	39	65	REGULAR		
	17	3	3	2	2	2	2	2	16	76	REGULAR	3	3	3	3	2	3	3	2	22	92	BUENO	3	1	3	1	1	9	60	REGULAR	47	78	REGULAR		
	18	3	3	3	3	2	1	2	17	81	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	3	3	1	2	12	80	BUENO	53	88	BUENO		
	19	3	2	3	3	1	1	1	14	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	2	3	1	1	10	67	REGULAR	48	80	BUENO		
	20	1	1	1	3	1	3	1	11	52	DEFICIENTE	2	2	3	3	3	2	1	3	19	79	BUENO	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	45	75	REGULAR		
	21	1	1	1	1	1	1	1	7	33	DEFICIENTE	2	2	3	3	3	2	3	2	20	83	BUENO	2	2	1	1	1	7	47	DEFICIENTE	34	57	DEFICIENTE		
	22	1	1	3	1	1	1	2	10	48	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	3	2	2	17	71	REGULAR	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	42	70	REGULAR		
	23	1	3	3	3	2	1	1	14	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	2	3	1	1	10	67	REGULAR	48	80	BUENO		
	24	3	3	2	2	3	1	3	17	81	BUENO	2	3	3	3	3	3	3	3	23	96	BUENO	3	1	1	3	1	9	60	REGULAR	49	82	BUENO		
	25	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	96	BUENO	2	3	2	3	3	13	87	BUENO	57	95	BUENO		
	26	2	3	2	1	1	1	1	11	52	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	2	2	16	67	REGULAR	2	2	1	1	1	7	47	DEFICIENTE	34	57	DEFICIENTE		
	27	2	3	1	1	1	1	1	10	48	DEFICIENTE	3	3	3	3	3	3	2	2	22	92	BUENO	3	2	1	1	1	8	53	DEFICIENTE	40	67	REGULAR		
	28	1	3	1	3	1	1	1	11	52	DEFICIENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	1	1	3	1	9	60	REGULAR	44	73	REGULAR		
	29	2	3	2	2	2	2	2	15	71	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	2	2	1	1	2	8	53	DEFICIENTE	47	78	REGULAR		
	30	1	3	1	2	1	2	1	11	52	DEFICIENTE	1	3	3	3	3	2	2	3	20	83	BUENO	3	1	1	3	1	9	60	REGULAR	40	67	REGULAR		
	31	1	2	1	1	1	1	1	8	38	DEFICIENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	1	1	1	3	1	7	47	DEFICIENTE	39	65	REGULAR		
	32	2	3	2	3	3	3	3	19	90	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	3	3	3	2	14	93	BUENO	57	95	BUENO		
	33	2	3	2	2	1	1	1	12	57	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	1	1	3	2	10	67	REGULAR	46	77	REGULAR		
	34	3	3	2	3	1	1	1	14	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	1	1	3	2	10	67	REGULAR	48	80	BUENO		
	35	3	3	3	3	2	2	3	17	81	BUENO	3	1	2	3	3	3	3	2	20	83	BUENO	2	1	1	3	1	8	53	DEFICIENTE	45	75	REGULAR		

Anexo 22. Oficio: Directora de la Unidad Educativa “Juan Montalvo”

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN MONTALVO”.

Msc, Sonia Bajaña, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

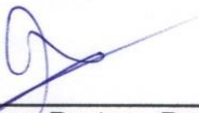
Yo, Sara Pastora Rosero Rosero, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1202763700, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Liderazgo Directivo y gestión administrativa en la unidad educativa “Juan Montalvo” del cantón Baba, Los Ríos, 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados para su prueba de muestreo para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 13 de junio, desde las 1:30 pm..

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Babahoyo, 12 de junio del 2018.



Lic. Sara Pastora Rosero Rosero
Autora de la Investigación

Anexo 23. Autorización a Directora de la Unidad Educativa “Juan Montalvo”

 **Ministerio de Educación**
Educamos para tener patria

UNIDAD EDUCATIVA "JUAN MONTALVO"
BABA - LOS RÍOS



AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JUAN MONTALVO" DEL CANTON BABA, DISTRITO DE BABAHOYO, PROVINCIA DE LOS RIOS

AUTORIZA

A la Licenciada **ROSERO ROSERO SARA PASTORA**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados en su prueba de muestreo, para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo directivo y gestión pedagógica de la unidad educativa " Juan Montalvo" del cantón Baba, Los Rios, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Babahoyo, 12 de junio del 2018.

Atentamente

Msc. Sonia Bajarra
DIRECTORA



Anexo 24. Certificación de la revisión y corrección de tesis por especialista en el área de gramática.

CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE TESIS

Yo, **José Miguel Alava Toaquiza**, Licenciado en **Ciencias de la Educación**, mención **Lengua y Literatura**, con registro titular N° **2345-14-170176**, en calidad de profesional en ejercicio formativo en niveles de Educación Básica y Bachillerato, y conocedor de contenidos gramaticales, aplicables al ámbito de desempeño que ejerzo, declaro haber revisado la tesis de la **Lcda. Rosero Rosero Sara Pastora**, cuya propuesta es **"Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo, del cantón Baba, provincia de Los Ríos"**, la misma que constituye un trabajo de investigación, previo a la obtención de una **Maestría en Gestión de Educación**.

Por lo anteriormente expuesto, solicito que sea recibida y revisada la tesis de postgrado, considerando que ya se han realizado las orientaciones y correcciones señaladas por el asesor de la misma.

Babahoyo, mayo de 2019.



Lcdo. José Miguel Alava Toaquiza

C.I.: 120758408-5

Celular: 0980948135

Anexo 25: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

ROSETO ROSETO SARA PASTORA
D.N.I. : 1202763700
Domicilio : Babahoyo, Bolívar y I Peatonal.
Teléfono : Fijo: 052736909 Móvil: 0967700622
Email : saryta_2010@live.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

☐ Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Título:



Tesis de Postgrado



Maestría



Doctorado

Grado Maestra en Gestión Pública

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rosero Rosero Sara Pastora

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa "Juan Montalvo" del cantón Baba, Los Ríos, 2018.

Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma

Rosero Rosero Sara Pastora

Fecha: 11 de Julio del 2019



Anexo 26. Acta de aprobación de la tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **ROSETO ROSERO SARA PASTORA**, cuyo título es: "**Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa "Juan Montalvo" del cantón Baba, Los Ríos, 2018.**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *aprobado por unanimidad*

Piura, 11 de Julio de 2019



Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

PRESIDENTE



Dra. Vargas Farías Ana Melva

SECRETARIO



Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

Anexo 27. Informe de originalidad

Liderazgo directivo y gestión administrativa rosero rosero sarita

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

9 %

FUENTES DE
INTERNET

0 %

PUBLICACIONES

17 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

19%

★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



Anexo 28. Porcentaje del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=115476687&lang=es&student_user=1&u=1074589456&s=

feedback studio Sara Pastora ROSERO ROSERO Liderazgo directivo y gestión administrativa rosero rosero sarita

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa "Juan Montalvo" del cantón Haba, Los Rios, 2018.

TPS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Lidia Rosero Rosero Sara Pastora (000-000-3375-32 9)

ASesor:
Dr. César Caceres Viteri Francisco (000-000-019-29 0)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Piura - Perú

UNIDAD DE POSGRADO UCV JEFATURA

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 277

Fuente	Porcentaje
Entregado a Universidad...	19 %
repositorio ucv.edu.pe	8 %
Entregado a Internation...	7 %
Entregado a Unidad Ed...	3 %
repositorio unival.edu...	3 %
Entregado a The Ameri...	3 %
Entregado a Universida...	2 %
Entregado a Universica...	2 %

Página: 1 de 54 Número de palabras: 15880

Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 29. Recibo digital del Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Sara Pastora ROSERO ROSERO
Título del ejercicio: Tesis parafraseadas MAE 2018-1
Título de la entrega: Liderazgo directivo y gestión admin...
Nombre del archivo: Tesis_Parafrasear_para_subir_rose...
Tamaño del archivo: 220K
Total páginas: 54
Total de palabras: 15,880
Total de caracteres: 83,898
Fecha de entrega: 29-sep-2019 02:46p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1154768878



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Unidad Educativa "Juan
Montalvo" del cantón Baza, Los Rios, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:

Leda Rosero Rosero Sara Pastora (0900-0002-3370-5240)

ASESOR:

Dr. César Cisneros, Víctor Francisco (0900-0002-0426-7942X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura - Perú

2019



Derechos de autor 2019 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Anexo 30. Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Víctor Francisco Cruz Cisneros, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Liderazgo directivo y gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018 (de la) estudiante constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 29 de septiembre del 2019



Firma

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 31. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Sara Pastora Rosero Rosero identificado con DNI N°120276370-0 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Liderazgo directivo y gestión administrativa de la Unidad Educativa Juan Montalvo del cantón Baba, Los Ríos, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sara Pastora Rosero Rosero

Sara Pastora Rosero Rosero

DNI: N° 120276370-0.

FECHA: PIURA, 11 DE JULIO DEL 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 32. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROSETO ROSETO SARA PASTORA

INFORME TITULADO:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN MONTALVO DEL CANTÓN BABA, LOS RÍOS, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por Unanimidad*



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA